

Jaarverslag 2024

Stichting Prisma

Jaarverslag 2024	Datum	17-06-2025
	Status	Definitief
	Eigenaar	Vz CvB

Inhoudsopgave

Voorwoord College van Bestuur	3
1. Bestuur en organisatie	4
1.1 Organisatiestructuur	7
1.2 Governance	9
1.3 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen	10
1.4 Inspectie	12
2. Verantwoording beleid	12
2.1. Onderwijs en kwaliteit	12
2.2. Personeel en professionalisering	25
2.3. Huisvesting en facilitair beheer	34
2.4. Financieel beleid	35
2.5. Risico's en risicobeheersing	38
2.6. Duurzaamheid	39
2.7. Internationalisering	40
2.8. Informatiebeveiliging en privacy	40
3. Verantwoording financiën	42
3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	42
3.2. Staat van baten en lasten & balans	44
3.3. Financiële positie	48
Verslag Raad van Toezicht	53
Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	56

Voorwoord College van Bestuur

Beste lezer,

Het kalenderjaar 2024 ligt een paar maanden achter ons. Als organisatie mogen we terugkijken op een mooi jaar. Ons strategisch beleidsplan 'Durf verschil te maken' heeft op alle scholen vorm en inhoud gekregen. Vanuit een stevige basis lukt het steeds beter om een bijdrage te leveren aan de kansengelijkheid van kinderen. We zien dat de ingezette koers vruchten afwerpt en dat geeft motivatie om door te gaan. Met een waarderende grondhouding en hoge verwachtingen naar kinderen en naar elkaar zien we niet alleen de resultaten stijgen, maar zien we ook dat het plezier in leren en werken toeneemt. Hier mogen we trots op zijn.

Helaas hebben we in 2024 ook te maken gehad met een tragische gebeurtenis. Ieder jaar hebben we natuurlijk te maken met het overlijden van dierbaren, maar het noodlottige verkeersongeluk van onze leerling Max was in februari wel heel schokkend. Vooral voor zijn ouders, broer en zusje, maar ook voor de school en omgeving. Het maakt voor ons allen maar weer eens duidelijk hoe snel de wereld op z'n kop kan staan. Ondanks het grote verdriet hebben we in deze periode ook kunnen zien en ervaren hoe betrokken en warm iedereen kan zijn. Dat geeft hoop en troost.

Inmiddels zijn we alweer in 2025. Het voorjaar komt eraan en op alle scholen is de jaarlijkse 'sprint' richting de zomervakantie ingezet. Dit jaar is deze periode extra kort, maar gelukkig hebben we onze zaken goed op orde en weten we wat ons nog te doen staat. Op scholen bruist het en kinderen en volwassenen genieten dagelijks van het leren, leven en samenleven. Wat is onderwijs toch mooi!

Wij danken alle ouders voor het in ons gestelde vertrouwen en al onze partners voor de samenwerking.

Ik wens u veel leesplezier!

Dave Huntjens

voorzitter College van Bestuur

1. Bestuur en organisatie

Wie zijn wij?

Stichting Prisma vormt het bevoegd gezag van 11 basisscholen, waaronder een openbare school en een school voor speciaal basisonderwijs (SBO). Alle scholen bevinden zich in de gemeente Peel en Maas. Ons hoofdkantoor is gevestigd aan de Kerkstraat 32 in Panningen. Per 1 februari 2024 telde Prisma 1.754 leerlingen, die als volgt over de scholen verdeeld waren.

naam school	Plaats	aantal leerlingen
Onder de Linden	Beringe	162
De Kemp	Egchel	168
KC LEEF	Kessel	216
Eikerwijs	Kessel-Eik	45
KC Avonturier	Koningslust	72
De Horizon	Grashoek	110
OBS FavoRIET	Panningen	299
De Groenling	Panningen	241
IKC NatuurTalent	Helden	112
DKC De Liaan	Helden	281
SBO De Fontein	Panningen	48
Totaal		1.754

Prisma had op 1 februari 2024 8 leerlingen minder dan het jaar ervoor. De prognoses geven aan dat we de komende jaren een lichte groei zullen gaan zien. De realisatie op 1 februari 2025 laat een stijging naar 1.832 leerlingen zien. Dit komt met name door de opening van de Taalschool per 1 oktober 2024, waarop 44 kinderen woonachtig in de noodopvanglocatie voor asielzoekers in Maasbree onderwijs krijgen.

Onze missie

Prisma maakt de samenleving zinvol mooier door betekenisvol onderwijs. Binnen Prisma scholen leren kinderen leren, leven en samenleven.

Onze visie

Voor ons is een school een veilige oefenplaats, waarin kinderen een fundament aangeboden krijgen om te leren omgaan met het leven. Als onze maatschappelijke opdracht zien wij de ontwikkeling van het potentieel van alle kinderen. Wij creëren gelijke kansen door ongelijke behandeling, onder het motto “durf verschil te maken”.

Onze overtuiging

Onze scholen staan open voor alle kinderen en het onderwijs gaat uit van gelijkwaardigheid en respect voor de ander. Onze kinderen leren leven in onze samenleving op grond van eigen overtuiging en verdraagzaamheid jegens anderen. Wij bevorderen pluriformiteit en handelen vanuit respect voor de verschillen in pedagogische en didactische identiteit van de afzonderlijke scholen.

Onze kernactiviteiten

Prisma is een betrouwbare en stabiele organisatie waar medewerkers gezien worden, zich gewaardeerd voelen en kansen krijgen zich te ontwikkelen. Prisma is ook een lerende organisatie; wij maken gebruik van elkaars kwaliteiten en expertise. Iedereen kan en mag fouten maken. Dat we daarvan leren is belangrijk.

Prisma wil een wendbare organisatie zijn die in staat is zich voortdurend aan te passen aan nieuwe omstandigheden. Onze organisatie is actief en voortdurend op zoek naar samenwerking en verbinding waarbij het primaire onderwijsproces centraal staat. Daarbij sturen we op onderwijskwaliteit, waarbij we ons richten op door ons genormeerde en vastgestelde ijkpunten die de basiskwaliteit van het onderwijs in beeld brengen.

Onze opdracht is het begeleiden van kinderen tot zelfstandig functionerende mensen waarbij het aanleren van kennis en vaardigheden de basis vormt. In ons aanbod staat een brede ontwikkeling centraal. De leiding van de school bewaakt continu de kwaliteit van het onderwijs en de kernfuncties van het onderwijs (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming).

Kernwaarden

Om met elkaar zo succesvol mogelijk te kunnen zijn, delen we met elkaar de ondergenoemde kernwaarden. Deze vormen voor ons de basis van waaruit we handelen.

Geluk/plezier

Kinderen en volwassenen presteren beter wanneer zij zich gelukkig voelen en plezier hebben. Voor het ervaren van geluk en plezier is het belangrijk dat mensen zichzelf goed kennen en dat ze het gevoel hebben ertoe te doen. We ervaren plezier door samen successen te vieren en samen te ontwikkelen.

Authenticiteit

Met authenticiteit bedoelen wij de echtheid, eigenheid en het karakter dat ons ons maakt. Trouw blijven aan jezelf, ongeacht invloeden van buitenaf. Laat zien waar je voor staat. Wie ben jij? En wat kunnen anderen van jou verwachten?

Transparantie

Wij zijn helder over onze plannen, bedoelingen en verwachtingen. We zeggen wat we doen, doen wat we zeggen en laten dat ook zien. We communiceren volledig over het proces en resultaat.

Veiligheid

Je veilig voelen is essentieel om tot ontwikkeling te komen. Veiligheid betekent voor ons dat we elkaar zien, horen en accepteren en elkaar het gevoel geven erbij te horen. Hierbij hoort ook het uitdragen



van respect voor elkaar en de omgeving waarin wij ons bevinden, gelijkwaardigheid en ruimte voor diversiteit.

Vertrouwen

Vertrouwen gaat over betrouwbaar en integer zijn naar jezelf en naar anderen. Wij gaan ervan uit dat iedereen werkt vanuit de juiste intenties. Vertrouwen in jezelf en de ander uit zich in het nemen van eigen verantwoordelijkheid en het geven van verantwoordelijkheid aan de ander. We kijken wat leerlingen al kunnen en nodig hebben om zich verder te kunnen ontwikkelen. Tegelijkertijd hebben we hoge verwachtingen van onze kinderen en helpen we hen succeservaringen op te doen.

Leidende principes

Voor ons zijn kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van kinderen even belangrijk. Wij wensen geen concessies te doen op één aspect van onze opdracht ten gunste van een ander. Daarbij realiseren wij ons heel goed dat dit een complexe opgave is en dat we in het belang van kinderen soms toch een keuze moeten maken. Bij deze keuzes en bij het vormgeven van processen zullen onderstaande leidende principes bepalend zijn en ons helpen.

- Wij werken vanuit een waarderende grondhouding.
- Wij maken gebruik van kennis en interventies die bewezen zijn.
- Wij hebben hoge ambities, werken met passie en streven ernaar het elke dag beter te doen.
- Wij hebben hoge verwachtingen van onze kinderen en elkaar.
- Wij zijn empathisch en zoeken de verbinding.

Toegankelijkheid

Prisma hanteert geen specifiek aannamebeleid op stichtingsniveau, maar sluit aan bij de landelijke wet- en regelgeving op dit gebied. Prisma staat voor thuisnabij onderwijs. Dat betekent dat het uitgangspunt is dat alle kinderen in principe bij iedere school welkom zijn. Na aanmelding hebben scholen zorgplicht en spannen zij zich in om zoveel mogelijk kinderen die zich aanmelden ook te plaatsen. Er zijn in principe drie grondslagen, waarop scholen kinderen kunnen weigeren.

1. De school kan niet voorzien in de extra voorzieningen die een kind nodig heeft.
2. Ouders accepteren de (religieuze) grondslag van de school niet.
3. De school is vol.

Het eerste punt is in het kader van passend onderwijs en inclusiviteit steeds minder van toepassing. Scholen zijn steeds beter in staat kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte te voorzien van een passend aanbod. Toch kan het zo zijn dat het voor het kind beter is, als het op een andere school ingeschreven wordt. Hiervoor hanteren we een vast protocol.

Dat ouders de (religieuze) grondslag van de school niet accepteren, komt (vrijwel) nooit voor. In alle scholen is in het kader van burgerschap aandacht voor diversiteit en leren en werken volwassenen en kinderen uit verschillende culturen en religies harmonieus met elkaar samen.

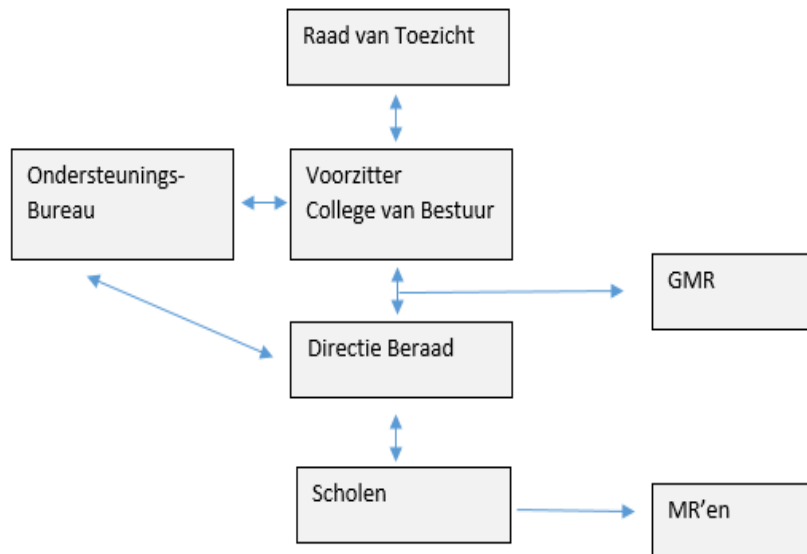
Punt drie is op enkele scholen van toepassing. Iedere school is verplicht aan ouders transparant te maken welk beleid wordt gevoerd ten aanzien van de plaatsing kinderen, nadat ouders hen schriftelijk hebben aangemeld. Als een school een wachtlijst hanteert, maakt de school inzichtelijk welk beleid wordt gevoerd ten aanzien van de plaatsing van de kinderen die op de wachtlijst staan. Hiervoor hebben scholen specifiek toelatingsbeleid dat voor ouders toegankelijk is en gepubliceerd is in de schoolgids en op de website van de school. Toelatingsbeleid van individuele scholen behoeft advies

van de MR en voorafgaande goedkeuring van het CvB. Met betrekking tot schorsing en verwijdering wordt gewerkt aan de hand van een vast protocol.

1.1 Organisatiestructuur

Organisatiestructuur Prisma

Onderstaand schema geeft de organisatiestructuur van Prisma weer.



Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (hierna: RvT) heeft als belangrijkste taak toe te zien op de werkwijze van het College van Bestuur (hierna: CvB). Daarnaast is de RvT werkgever en strategisch adviseur van het CvB. De RvT van Prisma bestaat sinds 1 april 2024 uit vijf personen. De leden van de RvT worden benoemd door de RvT op basis van een vooraf openbaar gemaakt profiel. Het CvB en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (hierna: GMR) hebben adviesrecht op de vaststelling van het profiel. Bij de samenstelling en omvang van de RvT wordt rekening gehouden met de samenstelling en afspiegeling van het aantal door de stichting bestuurd scholen. Elk lid treedt uiterlijk vier jaar na zijn benoeming af, volgens een door de RvT op te stellen rooster van aftreden. Aftredende leden kunnen worden herbenoemd voor ten hoogste een tweede termijn van vier jaren.

In 2023 heeft de RvT besloten het aantal leden uit te breiden van drie naar vijf. In een open procedure zijn in 2024 twee nieuwe leden geworven op respectievelijk het profiel 'onderwijs' en 'juridisch'. Omdat in april 2024 de benoemingstermijn van de voorzitter mevrouw Van den Bongard afliep, heeft de heer Niesen per 19 april 2024 het voorzitterschap overgenomen.

Per 31 december 2024 maken de onderstaande personen deel uit van de RvT, waarbij elk lid een specifiek aandachtspunt heeft.

1. Dhr. R.M. Niesen
Aandachtsgebied: Bedrijfsvoering
Functie: Directeur Werkcentrum Zuid-Limburg
Nevenfunctie: Wedstrijdcommissie GCC Herkenbosch (onbezoldigd)
Vrijwilliger JINC (onbezoldigd)

2. Mw. drs. M.M.A.G. Lafleur-Janssen
Aandachtsgebied: Onderwijs
Functie: -
Nevenfuncties: Lid RvT Onderwijsgroep Buitengewoon (bezoldigd)
Lid RvT Onderwijsgroep Oost-Brabant (bezoldigd)
Secretaris Stichtingsbestuur en vertrouwenspersoon Waterscouting
Belletable (onbezoldigd)
Lid van de klachtencommissie van LVO (bezoldigd)

3. Dhr. drs. P.J.G. Filott RA (op voordracht GMR)
Aandachtsgebied: Bedrijfsvoering en financiën
Functie: Manager Business Control Stichting Envida Maastricht
Nevenfuncties: Lid RvC Woningstichting Compaaen Helmond (bezoldigd)

4. Dhr. drs. G.W.T. van Balkom
Aandachtsgebied: Juridisch
Functie: Gemeentesecretaris/Algemeen Directeur gemeente Echt-Susteren
Nevenfuncties: Voorzitter VvE Domaine Belle Cour (onbezoldigd)
Voorzitter VvE Plataan Kastanje Panningen (onbezoldigd)

5. Dhr. MME MSc J. Kempen
Aandachtsgebied: Onderwijs
Functie: Adviseur Governance en organisatie bij Verus
Nevenfuncties: Zelfstandig organisatieadviseur verandermanagement en cultuur (bezoldigd)

Rooster van aftreden

Dhr. R.M. Niesen (Rob)	05-10-2023	05-10-2027	(eerste termijn)
Mw. drs. M.M.A.G. Lafleur-Janssen (Monique)	17-12-2023	17-12-2027	(tweede termijn)
Dhr. drs. P.J.G. Filott RA (Paul)	17-12-2023	17-12-2027	(tweede termijn)
Dhr. drs. G.W.T. van Balkom (Guus)	01-04-2024	01-04-2028	(eerste termijn)
Dhr. MME MSc J. Kempen (Joost)	01-04-2024	01-04-2028	(eerste termijn)

College van Bestuur

Het CvB is het bevoegd gezag, geeft leiding aan de organisatie en vertegenwoordigt de stichting in en buiten rechte. Het CvB bestaat uit een voorzitter en maximaal één lid. De RvT heeft ervoor gekozen binnen Prisma te werken met een éénhoofdig CvB. Het CvB is op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bij de stichting en onderschrijft de grondslag en het doel van de stichting. Benoeming, schorsing en ontslag van het CvB geschiedt door de RvT. De RvT stelt de arbeidsvoorwaarden van het CvB vast, waarbij het CvB valt onder de landelijke cao bestuurders PO. Het CvB bestaat ultimo 2024 uit één persoon:

- Dhr. drs. Dave Huntjens (voorzitter) 15-06-2019 15-06-2023 15-06-2026

Directiebestuur

De directeuren van de aan de stichting verbonden scholen zijn vertegenwoordigd in het directiebestuur (hierna: DB). De samenstelling, taken en werkwijze worden geregeld in het reglement voor het DB. Het DB bestond ultimo 2024 uit elf directeuren en wordt voorgezeten door het CvB. Het DB komt periodiek bij elkaar om ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, personeel, financiën en organisatie te bespreken. Een directeur is primair onderwijskundig schoolleider, met de zorg voor de inhoud en kwaliteit van het onderwijs en de personeelsontwikkeling. Daarnaast is de directeur verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op de school en een ontwikkelthema binnen Prisma.

Ondersteuningsbureau

De medewerkers van het ondersteuningsbureau ondersteunen de RvT, het CvB en de scholen op het gebied van onderwijs en kwaliteit, leerlingenondersteuning, secretariaat, leerlingenadministratie, personeelsbeleid, personeelsadministratie, financiën, facilitaire zaken, huisvesting, ICT, juridische zaken, verzekeringen, contractmanagement en inkoop. Ultimo 2024 werken op het ondersteuningsbureau 13 personen.

1.2 Governance

Prisma kent een bestuursmodel dat is gebaseerd op de principes van de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs en dat voorziet in een scheiding tussen toezien en besturen. De bestuurlijke bevoegdheden liggen bij het CvB, de toezichthoudende bevoegdheden bij de RvT. Ondersteuning van de RvT en het CvB vindt plaats door het ondersteuningsbureau. De dagelijkse leiding van de organisatie en de aansturing van de directeuren is in handen van het CvB. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school.

Het CvB legt verantwoording af aan de RvT. De RvT is de interne toezichthouder die als taak heeft vanuit een onafhankelijke integrale rol te kijken naar het functioneren van het CvB, de besturing en het functioneren van de organisatie. Of de kwaliteit van het onderwijs goed is, is af te leiden van zowel regels en resultaten als ook beleving, welbevinden en ervaring.

Kern van de besturingsfilosofie van Prisma is dat verantwoordelijkheden waar mogelijk en binnen vastgestelde kaders zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd. Wederzijds vertrouwen, rolvastheid en het nemen en geven van verantwoordelijkheid zijn daarbij van groot belang. Uitgangspunt is dat de externe verantwoording op natuurlijke wijze volgt uit een adequate interne verantwoording. Het elkaar aanspreken op resultaten is daarin essentieel en werkt door op alle niveaus van de organisatie.

Op basis van de vastgestelde visie op toezicht hanteert de RvT een toetsingskader als leidraad voor de RvT en het CvB. De RvT wil hiermee eenduidig en consistent toezicht bevorderen. Het toetsingskader is voor de RvT tevens een leidraad voor de gewenste informatievoorziening en een middel waarmee de RvT zich kan verantwoorden over het uit te oefenen toezicht. Het toetsingskader bevat de accenten die de RvT in de uitoefening van het toezicht wil hanteren. De RvT houdt integraal toezicht en het toetsingskader is in dat verband niet beperkend. Het toetsingskader richt zich op het door de RvT uit te oefenen toezicht achteraf en is geen directe leidraad voor de uitoefening van goedkeuringsbevoegdheden (toezicht vooraf) of uitoefening van de klankbord- en adviesrol richting het CvB. Het toetsingskader geeft dus weer op welke wijze de RvT naar (het functioneren van) de organisatie kijkt. Dit is iets anders dan het beoordelingskader dat de RvT hanteert voor de beoordeling van het CvB. Het heeft vooral een signaleringsfunctie voor het CvB en de RvT. Indien verwachtingen niet worden

behaald, is dat voor het CvB een signaal dat meer toelichting van belang c.q. vereist is en voor de RvT dat mogelijk zwaardere toezichtinterventies (vakinformatie, onderzoek e.d.) aan de orde kunnen komen.

Het oordeel van de RvT over de hele werking van de organisatie bestrijkt vijf aandachtsgebieden:

1. Opdracht van de stichting
2. Onderwijskwaliteit
3. Personeelsbeleid
4. Bedrijfsvoering
5. Governance

1.3 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Limburg

Prisma is verplicht aangesloten bij het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Limburg (3101). Het samenwerkingsverband (hierna: SWV) is een werkorganisatie met resultaat-verantwoordelijkheid en een netwerkorganisatie met inspanningsverantwoordelijkheid. Het samenwerkingsverband wordt gevormd door 116 scholen en 18 schoolbesturen.

Alle schoolbesturen waren ultimo 2023 allemaal statutair vertegenwoordigd in het toezichthoudend bestuur van het SWV. De directeur-bestuurder en de schoolbesturen vormden samen het algemeen bestuur. In 2024 is de governance structuur van het SWV aangepast. Per 1 april 2024 is een Raad van Toezicht benoemd bestaande uit drie personen die volledig onafhankelijk zijn van de onderwijsorganisaties. Deze RvT vervult de toezichthoudende rol ten opzichte van de directeur-bestuurder. Per 1 september 2024 heeft de voormalig directeur-bestuurder Yvonne Thijssen afscheid genomen van het SWV. Na een open sollicitatieprocedure heeft de RvT per 1 november 2024 de heer Jurgen Weijers benoemd als nieuwe directeur-bestuurder. De heer Weijers was reeds vanaf maart 2023 werkzaam als directeur-bestuurder a.i. De directeur-bestuurder draagt statutair de verantwoordelijkheid voor het SWV. Alle vertegenwoordigers van de schoolbesturen hebben zitting in de deelnemersraad. De voorzitter van het CvB, de heer Dave Huntjens, is namens Prisma lid van de deelnemersraad van het SWV.

Stichting Ontdeklab

Stichting Ontdeklab Peel en Maas betreft een initiatief van drie partners, te weten onderwijs, ondernemers en (lokale) overheid. Het bestuur van de stichting wordt gevormd door vertegenwoordigers van de drie partners. Namens Prisma is de voorzitter van het CvB, de heer Dave Huntjens, bestuurslid van stichting Ontdeklab. Via de statuten zijn de rollen en verantwoordelijkheden vastgelegd. Het bestuursmodel, de statuten en reglementen voldoen aan de eisen uit de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR).

De missie van het Ontdeklab is kinderen aan de basis laten ontdekken wat technologie in hun leven betekent en wat dit in de toekomst zou kunnen betekenen. De doelstellingen zijn:

- Bevorderen van innovatieve ontmoetingen tussen onderwijs en ondernemers in de gemeente.
- Stimuleren van kennis en vaardigheden van PO en VO leerlingen op het gebied van W&T.
- Bevorderen van de kwaliteit van onderzoekend en ontwerpend leren voor de leerlingen en leerkrachten van PO en VO binnen de gemeente.

- Inspireren van kinderen en ouders/opvoeders voor W&T zodat hun enthousiasme en ervaring ertoe bijdragen dat uiteindelijk meer leerlingen kiezen voor technische vervolgopleidingen en/of beroepen.

Stichting Cultuurpad

Stichting Cultuurpad zet zich in voor de brede ontwikkeling van kinderen. Vanuit eigenaarschap van het onderwijs en zelfsturing van kinderen wordt gewerkt aan de maatschappelijke doelstelling om zo veel mogelijk kinderen een kans te bieden zich breed te ontwikkelen en te ontdekken wat hun talenten zijn en hoe ze deze kunnen benutten. Cultuurpad werkt in opdracht van bij de stichting aangesloten schoolbesturen en in samenwerking met stakeholders. Creativiteit, flexibiliteit, variëteit, eigenaarschap, toekomstgericht en vernieuwend zijn kernwoorden. Cultuurpad ondersteunt scholen, op vraag en vanuit behoefte, in schoolontwikkeling en zetten creatieve denkkraft in om scholen te ondersteunen en te ontlasten of om out-of-the-box mee te bedenken.

De voorzitter van het CvB, de heer Dave Huntjens, is lid van de Raad van Toezicht van stichting Cultuurpad. De RvT wordt verder gevormd door de bestuurders van de onderwijsbesturen Kerobei, Akkoord!, Fortior en Dynamiek. De belangrijkste taak van de RvT is het toezicht houden op het beleid van de directeur-bestuurder volgens het vastgestelde meerjarenbeleidsplan, begroting en jaarverslag en op de gang van zaken binnen de stichting. Dit alles met het oog op de belangen van de stichting. Regelmatig vindt er een toetsing plaats of de uitgezette acties tot het beoogde resultaat hebben geleid. De Raad van Toezicht belegt hiertoe een vergadering met de directeur-bestuurder. Naast de werkgeversrol naar de directeur-bestuurder toe, vervult de Raad van Toezicht een klankbordfunctie en adviesrol bij strategische keuzes. Om deze rol vorm te geven wordt er gewerkt met een portefeuilleverdeling. Het bestuursmodel, de statuten en reglementen voldoen aan de eisen uit de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR).

Ten behoeve van het muziekonderwijs maken we gebruik van vakdocenten, die in dienst zijn bij Co de Cultuurontwikkelaar uit Venlo. De vakdocenten geven binnen alle scholen van Prisma een impuls aan de kwaliteit van het muziekonderwijs en de samenwerking met muziekverenigingen in de omgeving.

Prisma Schoonmaak B.V.

Stichting Prisma heeft sinds 1 januari 2021 een eigen schoonmaakbedrijf. Prisma Schoonmaak B.V. biedt de nodige flexibiliteit en ook een grotere betrokkenheid van de schoonmaakmedewerker bij de school. De aansturing van het eigen bedrijf gebeurt door een externe firma. Schooldirecteuren worden niet belast met de aansturing van de schoonmaakmedewerkers, maar hebben wel directe invloed op de werkzaamheden en schoonmaak in de school. De aansturing van het schoonmaakbedrijf gebeurt door Facility Cost Control (FCC). FCC is een facilitair management- en adviesbureau dat ruime ervaring heeft met het opzetten en managen van eigen schoonmaakbedrijven van onderwijsinstellingen. Tussen het schoonmaakbedrijf en FCC is een toezichtovereenkomst gesloten. Het CvB van Prisma vormt (onbezoldigd) het bestuur van de B.V. De schoonmaakmedewerkers zijn in dienst bij Prisma Schoonmaak B.V. en verzorgen uitsluitend de schoonmaak op locaties van Prisma.

Door een aparte rechtspersoon op te richten kan gekozen worden voor de CAO voor de schoonmaakbranche. Deze CAO kent voor zowel de werkgever als ook de werknemer in de schoonmaak een aantal voordelen ten opzichte van de onderwijs CAO. Een eigen schoonmaakbedrijf leidt per saldo niet tot hogere kosten. Omdat Prisma en Prisma Schoonmaak B.V. een fiscale eenheid vormen, hoeft er geen BTW berekend te worden. Hierdoor ontstaat ten opzichte van een schoonmaakcontract met een extern schoonmaakbedrijf een besparing.



1.4 Inspectie

In het voorjaar (jan en feb) van 2024 is de inspectie onaangekondigd op LEEF gekomen en heeft hier een kwaliteitsonderzoek afgenomen. De uitkomst was een onvoldoende op de standaarden zicht op ontwikkeling en pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten. De school heeft dit onderzoek als zeer kritisch ervaren. De standaarden die onvoldoende zijn stonden reeds opgenomen in het eigen verbeterplan maar waren nog niet voldoende zichtbaar. Middels een nieuw opgesteld schoolverbeterplan in samenwerking met GWGB (goed-worden-goed-blijven) is er focus geweest op met name deze standaarden. In het voorjaar van 2025 komt de inspectie opnieuw een herstelonderzoek afnemen om te zien hoe er gewerkt is aan de hiaten en of dit geleid heeft tot een voldoende resultaat. Naast de begeleiding en ondersteuning vanuit GWGB hebben we in het najaar een interne audit gedaan om te zien of de acties die de school uitgezet heeft al leiden tot een verbeterslag.

Bevindingen uit het auditrapport zijn meegenomen in de evaluatie van het schoolverbeterplan.

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

2.1.1 Kwaliteitsstructuur

Ons kwaliteitsbeleid is beschreven en vastgelegd. Als we spreken over kwaliteit willen we dit vanuit gezamenlijke taal delen.

Definitie kwaliteit

Binnen Prisma hebben we overzicht in de kwaliteit van onderwijs in onze scholen. Wij werken vanuit vertrouwen en een waarderende grondhouding met elkaar en met onze partners samen aan verbetering, verandering en vernieuwing van ons onderwijs. Op basis van het analyseren van sociaal emotionele en didactische gegevens en een gedegen weging en duiding ervan, wordt er gewerkt volgens een cyclische kwaliteitsaanpak. Dit inzicht leidt tot passend en ambitieus uitzicht. Deze kwaliteitsaanpak draagt bij aan het kwalitatief pedagogisch en didactisch handelen van onze teamleden en is daarmee het fundament voor de veiligheid en de brede leeropbrengsten van onze kinderen.

De basis voor de onderwijskwaliteit op onze scholen bestaat uit de externe normen uit het waarderingskader van de Inspectie voor het Onderwijs en onze interne normen. Zo bundelen wij in de Prisma Standaarden wat moet en wat hoort, zoals de onderstaande figuur laat zien.



De kwaliteitscultuur van Prisma kenmerkt zich door vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Deze cultuur ondersteunt de realisatie van de gestelde doelen.

Kwaliteit in samenhang

Kwaliteit en kwaliteitszorg worden in veel onderwijsorganisaties als begrippen door elkaar gebruikt. Zoals bij de definiëring hiervoor is geduid, is de zorg voor kwaliteit binnen Prisma veel meer dan data-analyse of cyclisch werken. Wij delen de kwaliteitscyclus op in vier onderdelen;

Definiëren	Stel vast wanneer het onderwijs goed is op basis van vastgestelde normen.
Zicht & Grip	Reflecteer op de norm en objectiveer deze met data en interne audits.
Verantwoorden & Borgen	Leg verantwoording af over de bevindingen.
Verbeteren	Ga aan de slag met je verbeterkansen, evalueer en herdefinieer de (basis)kwaliteit.

Definiëren

Ons strategische beleidsplan met de titel “Durf verschil te maken” is voor ons richtinggevend en kaderstellend. Dit plan is de paraplu waaronder alle andere ambities en (beleids)plannen binnen Prisma vallen. Het schoolplan is een afgeleide van het Prisma plan. Vanuit het schoolplan wordt het (tweejarig) schoolverbeterplan opgesteld. In de Prisma Standaarden staat vermeld wat wij goed onderwijs vinden, inclusief het gedrag van medewerkers dat daarbij hoort. In kwaliteitskaarten, protocollen en beleidsdocumenten geven de scholen op hun eigen wijze invulling aan kwaliteit, echter altijd in verbinding met de Prisma koers en kaders.

Zicht en grip

Zicht en grip op kwaliteit houden we op stichtingsniveau door het monitoren van de (leer)opbrengsten. De kwaliteitsgesprekken gaan naast de analyses en hypothesen over de opbrengsten ook over de impactvolle interventies na de analyse. Schematisch ziet de cyclus van kwaliteitsgesprekken er als volgt uit:



Het directiebestuur, de O&O (onderwijs & ondersteuning) bijeenkomsten en het overleg van kwaliteitsmedewerkers (KT-ers) zijn op stichtingsniveau belangrijke onderdelen van de kwaliteitszorg. Binnen het DB vindt besluitvorming plaats. Tijdens de O&O bijeenkomsten vindt verdieping plaats en is leren van en met elkaar mogelijk. Hier worden “best practices” gedeeld en is er ruimte om de vertaling te maken naar de eigen school. Het doel van deze overleggen is voor directeuren, kwaliteitsmedewerkers (KT-ers) en leerkrachten het continu verbeteren en ontwikkelen van de eigen vaardigheden en beroepshouding.

Scholen van Prisma reflecteren jaarlijks op hun kwaliteit met behulp van de Prisma Standaarden in hun schoolzelfevaluatie. Sinds 2023 maken interne audits deel uit van ons kwaliteitssysteem. De basis van dit systeem zijn de standaarden die beschreven staan in het waarderingssysteem van de inspectie. Interne audits zijn een belangrijk hulpmiddel om de reflecties van scholen te objectiveren. De interne audits worden binnen Prisma ook ingezet voor onderzoek op leervragen of thema’s die binnen de school actueel zijn. In 2024 hebben vier audits plaatsgevonden.

In 2024 is ook gestart met het visiteren van iedere school door intern opgeleide medewerkers op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen van leerkrachten als aanvulling op de interne audits. Het doel hiervan is om op eenzelfde wijze te kijken naar onderwijsleersituaties, blinde vlekken te voorkomen en bij te dragen aan het in beeld brengen op schoolniveau van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten (kwaliteitsstandaard OP3).

Tijdens de kwaliteitsgesprekken en/of de formele schoolbezoeken wordt de opvolging vanuit de schoolzelfevaluatie en de interne audits gemonitord en verder uitgediept.

Verantwoording en borging

In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over de onderwijskwaliteit binnen Prisma. De doelen en ambities van ons strategisch beleidsplan “Durf verschil te maken” vormen hierbij het uitgangspunt. Dit document wordt gedeeld met stakeholders en onder andere via de website toegankelijk gemaakt.

Twee keer per jaar worden de opbrengsten (personeel, financiën, onderwijskwaliteit en governance) samengevat in de MARAP (managementrapportage). Dit document wordt besproken in het DB, de RvT en de GMR.

Voor de schoolgids maken alle scholen binnen Prisma gebruik van de schoolgids in Vensters PO. Zo voldoen we aan de wettelijke verplichtingen en kunnen we deze publiceren op de site en in www.scholenopdekaart.nl. In de schoolgids wordt op hoofdlijnen melding gemaakt van de gerealiseerde doelen en de leeropbrengsten.

Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) dat alle scholen opstellen beschrijft onder andere de kansen en grenzen aan de ondersteuning van leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Dit SOP (vanuit het SWV) delen wij met belanghebbenden. Iedere school heeft beschreven hoe zij de ondersteuning op de school ten uitvoer brengt. Tijdens de overleggen tussen de directie en bovenschools ondersteuningscoördinator (BOC-er) en het samenwerkingsverband vindt integrale verantwoording plaats over de doelen en de effecten van die doelen voor de kinderen en professionals.

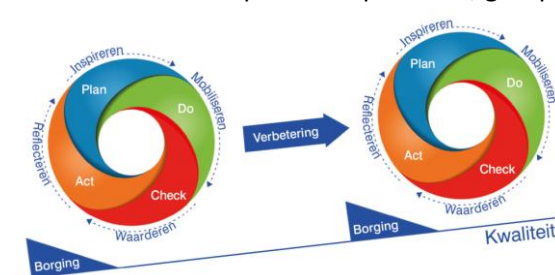
De directeur verantwoordt zich over de kwaliteit naar de ouders tijdens de onder andere MR vergaderingen op basis van de schoolverbeterplannen en de evaluaties hiervan.

Verbeteren

Een belangrijke pijler in het verbeteren van kwaliteit binnen Prisma is het gedachtegoed van waarderend actie onderzoek. De focus ligt daardoor niet op het probleem en het verleden, maar op het perspectief: wat gaat goed en waar willen we meer van. Waarderend actie onderzoek wordt binnen Prisma onder andere zichtbaar in de reflectie van de scholen op de Prisma Standaarden en op de objectivering van die reflectie door het interne auditteam.

In alle scholen wordt cyclisch gewerkt. De basis van het aanbod is vastgelegd in een onderwijsplan/kwaliteitskaart. Deze beschrijft de doorgaande lijn binnen de school. Ook per groep is een plan opgesteld. Hierin zijn de doelen voor de kinderen opgenomen voor de komende periode.

Het onderwijsplan/kwaliteitskaart wordt regelmatig bijgesteld en tussentijds geëvalueerd. Op alle scholen wordt gebruik gemaakt van toetsen om de effecten van de inspanningen te meten en deze worden geanalyseerd en vertaald naar nieuwe plannen op school-, groep- en kindniveau.



De opdracht voor alle scholen van Prisma is:

- aan de wettelijke deugdelijkheidseisen voldoen (*basiskwaliteit*);
- planmatig, cyclisch en doel- en resultaatgericht werken aan de eigen onderwijskwaliteit (*PDCA*);
- aan inhoudelijke pijlers werken, zoals geformuleerd in het strategisch beleidsplan van Prisma.

2.1.2 Onderwijsresultaten

In het kader van het resultaatgericht werken worden jaarlijks veel data verzameld en gebruikt ten behoeve van het bepalen van de verbeteronderwerpen en evidence informed interventies in de verbeterplannen. De belangrijkste data zullen hieronder kort toegelicht worden.

Schoolweging en schoolspreiding

Scholen houden bij hun aanbod en werkwijze rekening met de schoolpopulatie. Voor alle scholen worden daarom periodiek de schoolweging en schoolspreiding in kaart gebracht. Hoe hoger de schoolweging, hoe complexer de schoolpopulatie. Hoe kleiner de schoolspreiding, hoe homogener de groepen. De SBO school is hier niet in opgenomen aangezien deze school niet werkt met een schoolweging.

Schoolweging	Lager dan gemiddeld	Gemiddeld	Hoger dan gemiddeld
	0/10 scholen	9/10 scholen	1/10 scholen
Schoolspreiding	Kleiner dan gemiddeld	Gemiddeld	Groter dan gemiddeld
	3/10 scholen	5/10 scholen	2/10 scholen

Doorstroomtoets

Onze ambities op resultaten sluiten aan bij de schoolweging van onze scholen. Dit betekent dat alle scholen minimaal het landelijk gemiddelde bij 1F en 1S/2F dienen te halen bij de doorstroomtoets. In 2024 maakten alle schoolverlaters de doorstroomtoets van IEP. Het basisniveau 1F is het niveau voor taal en rekenen dat het overgrote deel van de leerlingen aan het einde van de basisschool tenminste zou moeten beheersen. Daarnaast hebben we landelijk de ambitie vastgesteld dat een groot deel van de basisschoolleerlingen een hoger niveau haalt: het streefniveau. Voor taal is dat het 2F-niveau en voor rekenen is het 1S-niveau.

Afnamejaar	Correctie- waarde 1F	Signalerings- waarde 1F	Landelijk gemiddelde 1F	Correctie- waarde 2F/1S	Signalerings- waarde 2F/1S	Landelijk gemiddelde 2F/1S
2021		10/10	7/11		9/10	6/11
2022		10/10	7/11		5/10	2/11
2023	10/10	9/10	5/11	10/10	9/10	4/11
2024	10/10	10/10	7/11	8/10	6/10	5/11

In bovenstaande tabel is te zien dat er in de schooljaren 2023 en 2024 een correctiewaarde van toepassing was. Deze aangepaste ondergrens is landelijk toegevoegd naar aanleiding van de coronapandemie en is voor de duur van twee jaar opgenomen. Voor de SBO school is geen ondergrens vastgesteld, vandaar dat bij de signalerings- en correctiewaarde tien scholen staan en bij het landelijk gemiddelde elf scholen.

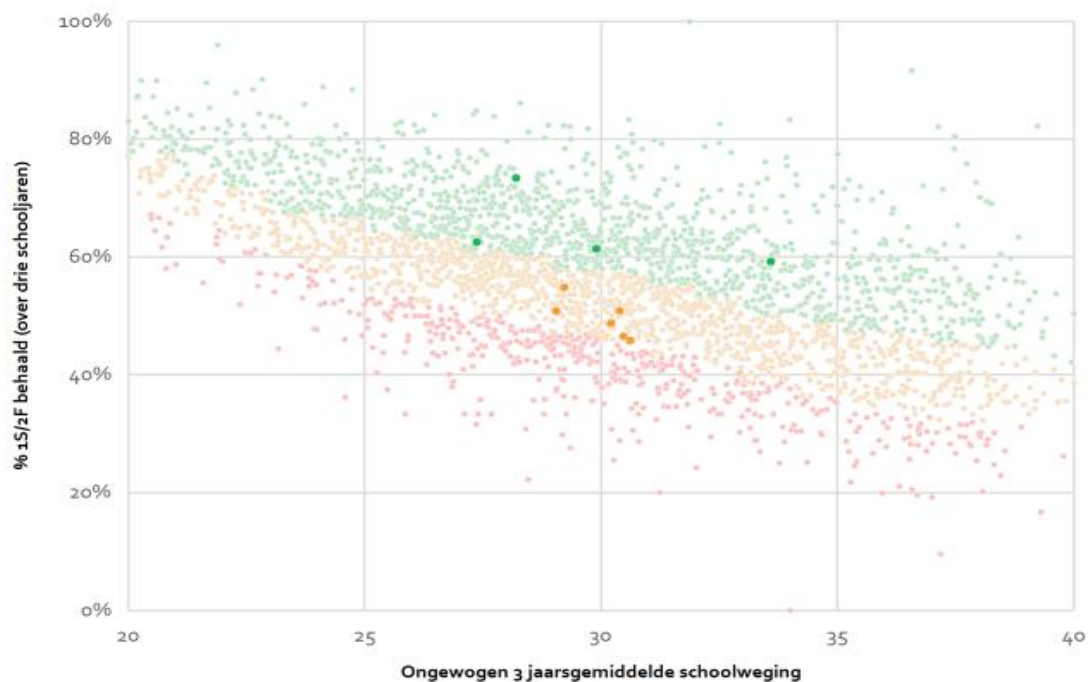
We zien dat alle scholen de signaleringswaarde op het niveau van 1F halen en steeds dichterbij het landelijke gemiddelde (onze ambitie) komen. Er is nog een slag te slaan in het behalen van de ambitie op 2F/1S. Met de basis op orde behalen alle kinderen in principe het fundamentele niveau, maar er is meer nodig om kinderen net iets meer mee te geven. De volgende stap voor scholen en de focus ligt dan ook op 2F/1S niveau.

Doorstroomtoets 3-jaars gemiddelde

De puntenwolken op de volgende pagina tonen het percentage behaald op het fundamentele (1F) en streefniveau (1S/2F) van de Prisma scholen in vergelijking met andere scholen. De puntenwolken geven een snelle indruk van de positie van de scholen binnen het bestuur en de onderlinge verschillen tussen scholen. Daarnaast kunnen scholen worden vergeleken met het landelijk gemiddelde per categorie schoolweging.

De SBO school is niet opgenomen aangezien deze school niet met een schoolweging werkt. Leerlingen in de SBO worden op een andere manier bekeken.

Puntenwolk percentages streefniveau



Puntenwolk percentages fundamentele niveau



Legenda bij 1F en 1S/2F

- Eigen bestuur - Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Eigen bestuur - Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Eigen bestuur - Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Andere scholen - Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Andere scholen - Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Andere scholen - Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

De inspectie maakt in haar beoordeling van de resultaten gebruik van het 3-jaars gemiddelde. Als we kijken naar het 3-jaars gemiddelde, dan scoren alle scholen van Prisma boven de signaleringswaarde op 1F en boven de signaleringswaarde op 2F/1S. Ten opzichte van het landelijk gemiddelde realiseren zes scholen de ambitie op 1F en vier op 2F/1S. Onze ambitie op de eindresultaten is dus nog niet gerealiseerd. De Onderwijsinspectie neemt de gegevens van de opbrengsten dit jaar nog niet mee in haar beoordeling. Dit heeft te maken met de overgang van de eindtoets naar de doorstroomtoets.

Schooladvies en bestendiging VO

Binnen Prisma hanteren we een vast protocol voor de overgang PO-VO. Hieronder de cijfers met betrekking tot de schooladviezen.

Schooladviezen	2023	2024
----------------	------	------

Aantal lIn die eindtoets gemaakt hebben	209	206
Schooladvies gelijk aan toetsadvies	72,4%	74,8%
Schooladvies lager dan toetsadvies	5,4%	11,2%
Schooladvies hoger dan toetsadvies	14,9%	8,7%
Geen vergelijk mogelijk	7,3%	5,3%

Bron: Vensters PO

De eindtoets heeft bij 29,6% leerlingen geleid tot een aanpassing van het schooladvies. Uitgangspunt bij Prisma is kansrijk adviseren. Een verklaring voor dit hoge percentage is dat we bij Prisma bij 74% van de leerlingen een enkelvoudige adviezen geven. Een bijstelling is gewenst bij leerlingen die een half of meer niveau hoger scoren op de doorstroomtoets ten opzichte van het schooladvies. Bij dubbele advisering is een bijstelling dus minder snel aan de orde.

Met de bestending in het VO wordt gekeken naar op welke niveau leerlingen in het VO verblijven drie jaar nadat ze de basisschool verlaten hebben. Zitten ze nog op het geadviseerde niveau of is er sprake van op- en/of afstroom? Voor basisscholen is dit belangrijke informatie met betrekking tot hun onderwijsleerproces en advisering. De data worden op schoolniveau gebruikt om met elkaar de dialoog aan te gaan over de manier waarop geadviseerd wordt en hoe de advisering verbeterd kan worden. De onderstaande cijfers geven geen aanleiding tot concrete en/of directe aanpassingen op scholen. Er is in 2024 sprake van meer op- en afstroom dan landelijk, maar dit is niet significant en zorgelijk.

Bestending VO (voortgezet onderwijs) na drie jaar			
	Prisma	Prisma	Landelijk
	2023 (uitstroom 2020)	2024 (uitstroom 2021)	2024 (uitstroom 2021)
lIn op gelijk niveau als schooladvies	61 %	57%	66%
lIn boven niveau als schooladvies	20 %	25%	22%
lIn onder niveau als schooladvies	14 %	16%	12%
Onbekend	5 %	2%	-

Bron: Vensters PO

Tussenresultaten

In de onderstaande tabellen zijn de resultaten van de belangrijkste tussentoetsen in de groepen 3, 4, 5 en 6. In het schooljaar 2023-224 is alleen het reguliere basisonderwijs (10 scholen) opgenomen. De afkortingen betekenen:

DMT: Drie-Minuten-Toets (technisch lezen)

R&W: Rekenen en wiskunde

BL: Begrijpend lezen

Middentoetsen (M-afname)

toets/jaar	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
DMT 3	4	5	3	7	6	2
DMT 4	5	6	5	5	4	6
DMT 5	6	5	3	8	4	5
R&W 4	3	8	4	6	1	9
R&W 6	7	4	7	4	1	9
BL 6	10	1	7	4	2	8

Eindtoetsen (E-afname)

toets/jaar	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
DMT 3	2	8	3	8	6	4
DMT 4	2	9	5	5	3	7
DMT 5	3	8	2	9	5	4
R&W 4	3	8	3	7	0	10
R&W 6	7	4	6	5	1	9
BL 6	7	4	7	4	2	8

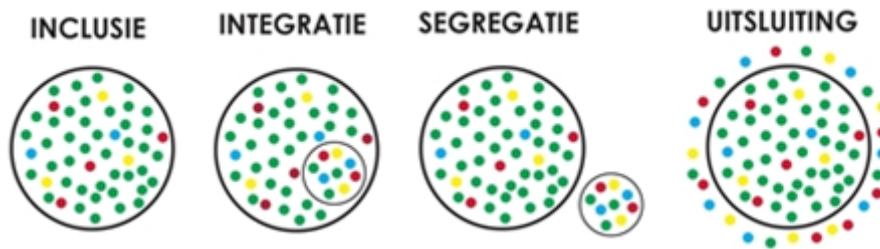
Twee scholen hebben het afgelopen schooljaar 2023-2024 maar één keer de DMT afgenomen in groep 3, vandaar dat het totaal aantal scholen bij de M-afname geen tien maar acht is. Op één school zijn er afgelopen schooljaar geen tussentoetsen afgenomen in groep 5 aangezien hier geen leerlingen waren in de betreffende leeftijdscategorie.

De rode cijfers geven aan hoeveel scholen van Prisma met de vaardigheidsscore (beheersing van de lesstof) onder het landelijk gemiddelde scoren. De groene cijfers geven aan hoeveel scholen boven het landelijk gemiddelde scoren met de vaardigheidsscore. Ook met betrekking tot de tussentoetsen hebben we de ambitie dat alle scholen boven het landelijk gemiddelde scoren.

De meeste scholen hebben rekenen en begrijpend lezen als verbeteronderwerp in hun schoolverbeterplannen opgenomen. Als we kijken naar de resultaten op zowel de M als ook de E afname, zien we dat de resultaten op deze vakgebieden de afgelopen schooljaren steeds positiever worden. Onze inspanningen zien we terug in de opbrengsten van de leerlingen. We zien echter ook dat woordlezen in de groepen 3 (en 5) hernieuwd aandacht vraagt. Hieruit blijkt dat een goede borging en naleving nodig is om de resultaten op niveau te houden.

2.1.3 Passend Onderwijs

Prisma valt onder het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Limburg. We willen kinderen zo passend mogelijk, thuisnabij, onderwijs geven. Als visualisatie bij het afwegen of het kan of (bijna) niet meer kan, maken we gebruik van de onderstaande visualisatie. Voor ons is het plaatje 'inclusie' leidend. We hanteren het motto "samen waar het kan, apart waar nodig."



Binnen Prisma hanteren we de onderstaande uitgangspunten met betrekking tot inclusiever onderwijs:

- Alle leerlingen krijgen een zo thuisnabij mogelijke passende plek die aansluit bij hun onderwijsbehoeften.
- Een leerling gaat naar een reguliere school als het kan en naar een speciale (basis)school als het niet kan in het reguliere onderwijs.
- Er is intensieve samenwerking tussen school en alle belanghebbenden van de leerling om de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften in beeld te krijgen.
- Alle scholen hebben de basis op orde.
- De expertise van het speciaal basisonderwijs wordt ingezet binnen de gehele stichting.

Alle scholen formuleren in hun begroting doel- en resultaatgericht wat hun ambities zijn op het gebied van passend onderwijs en ten aanzien van deze uitgangspunten. Hierbij wordt ook de verbinding gemaakt met de (doelmatige) besteding van de middelen passend onderwijs die we ontvangen vanuit het SWV. Enkele resultaten zijn:

- Op de basisscholen binnen Prisma woont gemiddeld 86% van de leerlingen in hetzelfde postcode gebied als waar de school staat. Dit is 91% als het SBO niet meegeteld wordt.
- Op onze SBO school (SBO de Fontein) zitten 48 leerlingen (per 1-2-2024). Hiervan zijn 9 leerlingen die van buiten Prisma komen. Dat is 2,2% van het totale leerlingenaantal in het voedingsgebied. Het deelnamepercentage vanuit is Prisma lager dan het landelijk gemiddelde.
- Elke leerling in ondersteuningsniveau 3 is goed in beeld. Naast de intensieve samenwerking op leerlingenniveau is er ook structureel overleg met andere betrokken partners. Het aantal leerlingen in ondersteuningsniveau 3 is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar.
- De orthopedagoog en leerkrachten van onze SBO school worden ingezet op de reguliere basisscholen om de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen in kaart te brengen en handelingsadviezen te geven.

In 2024 zijn uit de middelen Passend Onderwijs van het SWV met name de personeelslasten van onze orthopedagoog, bovenschools ondersteuningscoördinator (BOC-er) en de coördinator van de Topklas (bovenschools arrangement voor hoogbegaafde leerlingen) bekostigd. Het restant is, middels een vaste verdeelsleutel, verdeeld over onze scholen. Scholen besteden deze middelen doelgericht ten behoeve van de realisatie van inclusiever onderwijs. Onder andere op basis van de schoolpopulatie, de analyse van de resultaten en de evaluatie van de ondersteuningsstructuur kiezen scholen binnen hun plannen voor interventies die bijdragen aan een schoolomgeving en organisatie waarin extra ondersteuning voor leerlingen die dat nodig hebben beschikbaar is.

Ondersteuningsstructuur

De BOC-er is binnen Prisma altijd betrokken bij leerlingen vanaf ondersteuningsniveau 3. Er wordt een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld met eerst een duidelijke weging, van daaruit wordt er specifiek gekeken naar de ondersteuningsbehoeften van de leerling en waar deze leerling het best passende onderwijs kan volgen. Dit gebeurt in overleg met ouders, kind en school. Als er samen besloten wordt dat de leerling beter past op een SBO of SO school, draagt de BOC-er zorg voor het aanvragen van een toelaatbaarheidsverklaring (hierna: TLV).

Gegevens Prisma	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nieuwe TLV	29	23	16
Herindicatie TLV	11	23	21
TLV SO	10	6	5
TLV SBO	19	12	4

Het aantal TLV's is in het schooljaar 2023-2024 lager dan het jaar ervoor. Hier kunnen echter geen conclusies uit getrokken worden. Steeds staat het kind centraal en wordt gekeken naar de best passende plaats voor de leerling. Iedere school van Prisma heeft een eigen schoolondersteuningsprofiel (SOP). Deze zijn in juni 2024 geactualiseerd door alle scholen en weggezet in het door het SWV uitgerolde POS (Perspectief op school).

Binnen Prisma hebben we een aantal arrangementen voor leerlingen die iets meer of iets anders nodig hebben. Hieronder worden ze kort benoemd.

Topklas

De Topklas is een (deeltijd) bovenschools arrangement voor hoogbegaafde kinderen uit de bovenbouw. Leerlingen blijven onder verantwoordelijkheid van de school vallen, maar krijgen maximaal twee keer per week een extra aanbod buiten hun eigen school. Binnen dit arrangement wordt specifiek aanbod geboden om doelen te bereiken die in de school niet haalbaar zijn. Minimaal twee keer per jaar wordt de ontwikkeling van de leerlingen besproken met alle betrokkenen. De BOC-er is altijd betrokken bij toeleiding van deze leerlingen naar de Topklas en volgt de leerlingen op afstand. In de tweede helft van 2024 is een onderzoek gestart welke mogelijkheden we kunnen betekenen voor leerlingen in de middenbouw. Dit onderzoek is nog niet afgerond.

Taalklas

De taalklas is een (deeltijd) bovenschools arrangement voor nieuwkomers. Leerlingen blijven onder verantwoordelijkheid van de school vallen, maar krijgen maximaal twee keer per week een extra aanbod buiten hun eigen school. Doel van dit arrangement is om de leerlingen zo snel mogelijk de Nederlandse taal eigen te maken in een omgeving met gelijkgestemden om vervolgens weer zo thuisbij mogelijk onderwijs te ontvangen. Minimaal twee keer per jaar wordt de ontwikkeling van de leerlingen besproken met alle betrokkenen. De BOC-er is altijd betrokken bij toeleiding van deze leerlingen naar de Topklas en volgt de leerlingen op afstand.



VVE/SMI

De JGZ geeft kinderen die (een risico op) een onderwijsachterstand of sociaal-medische problemen hebben een zogenaamde VVE- of SMI-indicatie. Bij kinderen met deze indicatie wordt tijdelijk (een deel van) de kosten van de kinderopvang vergoed. We hanteren op alle scholen een stroomdiagramm peuter-kleuter om de doorgaande lijn van het kind te waarborgen met als doel de ondersteuningsbehoeften zo snel mogelijk in kaart te brengen en passend aanbod te verzorgen. De samenwerking van de school (leerkracht onderbouw- KT-er) en pedagogisch medewerker staat hierin beschreven.

Taalschool

Sinds 1 oktober 2024 bieden we onderwijs aan alle kinderen in de basisschoolleeftijd die woonachtig zijn in de noodopvanglocatie voor asielzoekers binnen de gemeente Peel en Maas. Deze locatie is als type-1 school gekoppeld aan één van onze scholen (De Groenling). De Taalschool biedt onderwijs aan circa 45 leerlingen. Bekostiging vindt plaats via de overheid en de gemeente.

2.1.4 Onderwijsachterstanden / brugfunctionaris

Bij onderwijsachterstanden gaat het om het creëren van een gelijk speelveld voor alle kinderen ongeacht hun achtergrond of thuissituatie. In het onderwijs proberen we daarom te voorzien in de juiste stimulansen die sommige kinderen van huis uit niet meekrijgen.

Vijf Prisma scholen kregen in 2024 achterstandsgelden. Deze middelen worden ingezet voor extra formatie op deze scholen, waardoor niet alleen de achterstandsleerlingen hier profijt van hebben maar alle leerlingen. Daarbij weten we dat leerlingen (met of zonder achterstand) het beste leren van en met elkaar, dus geen segregatie maar inclusie.

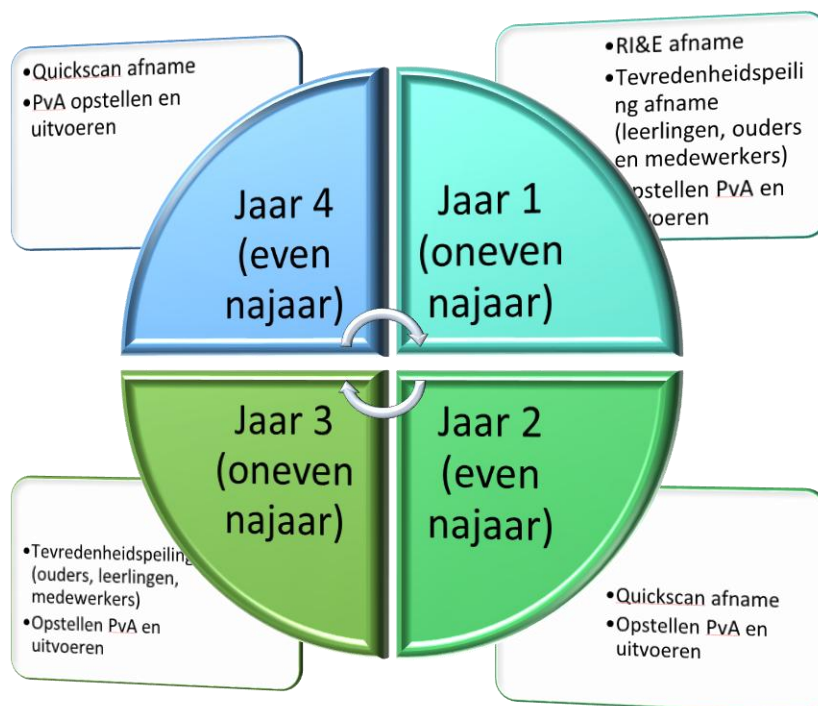
In het verlengde hiervan is een subsidieaanvraag voor brugfunctionaris gedaan. Deze is voor één van de achterstandsscholen toegekend. In de uitvoering profiteren drie scholen hiervan. De brugfunctionaris is aangesteld om de verbinding tussen ouders en school te intensiveren en ouders bij te staan bij ondersteuningsvraagstukken.

2.1.5 Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is de basis van waaruit leerlingen maar ook volwassenen tot werken en leren komen. Het is van groot belang om dit ook op onze scholen zichtbaar, meetbaar en merkbaar te maken. Iedere school heeft een actueel veiligheidsplan waarin beschreven staat hoe de veiligheid binnen de scholen ten uitvoer wordt gebracht, gevolgd en geborgd.

Binnen Prisma hebben we een actueel en representatief beeld van de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers over de kwaliteit van de school en het schoolbestuur. Iedere directeur heeft inzicht, overzicht en uitzicht in de sociale veiligheidsbeleving van de leerlingen. Het bestuur heeft zicht op de veiligheid en het schoolklimaat van haar scholen.

Onze kwaliteitscyclus op het gebied van veiligheid ziet er als volgt uit:



Op elke locatie van Prisma wordt één keer in de twee jaar een QuickScan afgenomen. In december 2024 is dit conform cyclus gebeurd onder alle medewerkers van Prisma (cyclus jaar 2). Onder regie van de preventiemedewerker zijn vragenlijsten uitgezet en de rapportages zijn op school- en stichtingsniveau besproken met teams en de medezeggenschap.

Afnamejaar Quickscan	2021	2023	2024
Deelnamepercentage	82%	98%	99,4%
Aantal knelpunten	9	6	7

De scores binnen Prisma liggen op alle verschillende onderdelen boven het referentieniveau en op de meeste zelfs boven het landelijke gemiddelde. Uiteraard zijn we hier blij mee en is dit heel positief. De knelpunten worden per locatie weggezet in een plan van aanpak en periodiek besproken met de preventiemedewerker.

Monitor sociale veiligheid

Eén tot twee keer per jaar wordt een meting gedaan middels een gestandaardiseerd instrument met betrekking tot het sociaal emotionele welbevinden van leerlingen in de groepen 6, 7 en 8. Onze scholen maken gebruik van gevalideerde instrumenten. Na de afname vindt een analyse plaats en worden de gegevens van de groepen en de school besproken. Interventies worden uitgezet en beschreven in de daarvoor bestemde documenten.

Op alle scholen is minimaal één interne vertrouwenspersoon benoemd. De vertrouwenspersonen beschrijven in hun jaarverslag aan het einde van het schooljaar hun bevindingen. Binnen Prisma verzorgt de GGD de rol van externe vertrouwenspersoon voor ouders en leerlingen. Personeelsleden kunnen, laagdrempelig, bij twee onafhankelijke gecertificeerde externe vertrouwenspersonen terecht. Op alle scholen is de meldcode kindermishandeling bekend en wordt ook toegepast.

2.1.6 Klachten

Binnen Prisma hebben we een vastgestelde klachtenregeling en externe vertrouwenspersonen voor leerlingen, ouders en medewerkers. In 2024 is bij het CvB één officiële klacht ingediend door ouders. Deze klacht is in 2025, niet naar volle tevredenheid van de klager maar wel met overeenstemming, afgehandeld.

Onze onafhankelijke externe vertrouwenspersonen personeel hebben in 2024 7 meldingen van ongewenst gedrag gehad. Met ondersteuning van de vertrouwenspersonen zijn deze meldingen allemaal naar tevredenheid van de melders afgehandeld. Het aantal meldingen zegt niks over de ernst of de veiligheid binnen de organisatie. Als er weinig of geen meldingen zijn, kan het nog wel voorkomen dat zich binnen de organisatie ongewenste omgangsvormen of integriteitskwesties voordoen. Op basis van de evaluatie en de resultaten van de Quickscan heeft de externe vertrouwenspersoon personeel met alle directeuren individueel een gesprek over hoe het vertrouwenswerk geregeld is binnen school en hoe we het op dit gebied met elkaar doen. De resultaten worden in 2025 verwacht.

In drie kwesties is in 2024 gebruik gemaakt van een externe mediator. Ook deze trajecten zijn inmiddels afgesloten.

2.1.7 Burgerschap

Burgerschap staat opgenomen in de standaarden OP0 en OP1 die de inspectie hanteert. Binnen Prisma hebben we de doelen die we willen behalen op het gebied van burgerschap duidelijk geformuleerd. Op alle scholen is burgerschap inmiddels zichtbaar. Er is op alle scholen een visie op burgerschap beschreven en een doel- en resultaatgericht aanbod. Ook is op alle scholen een leerlingenraad actief. Het meten van de resultaten op burgerschap verdient nog aandacht. Medio 2024 is gekeken naar bestaande instrumenten voor burgerschapsmeten. We hebben echter gekozen om een eigen instrument te ontwikkelen passend binnen onze eigen visie. De proef is inmiddels succesvol afgerond en in het schooljaar 2025-2026 gaan alle scholen van Prisma dit instrument gebruiken. Hierbij zijn we ondersteund door een ambassadeur Burgerschap die betrokken blijft bij ons proces en ons helpt met het bespreken van good practices en het geven van feedback.

2.2 Personeel & Professionalisering

Prisma is een betrouwbare en stabiele organisatie waar medewerkers gezien worden, zich gewaardeerd voelen en kansen krijgen zich te ontwikkelen. Prisma is ook een lerende organisatie; wij maken gebruik van elkaars kwaliteiten en expertise. Iedereen kan en mag fouten maken. Dat we daarvan leren is belangrijk. We hebben hoge ambities en zijn ervan overtuigd dat we het verschil

kunnen maken voor kinderen. Scholen hebben een hoge mate van autonomie en bepalen zelf hun eigen identiteit en concept. Zij doen dit echter in nauwe verbinding en samenwerking met de eigen omgeving, ouders en partners.

In het strategisch beleidsplan 2023-2027 is de koers beschreven. De vierjarige schoolplannen zijn hierop afgestemd per school, waarbij de eigenheid van de school er mag zijn. De volgende vijf uitgangspunten vormen onze besturingsfilosofie en tevens basis voor het personeelsbeleid:

1. Centraal staat de professional in zijn betekenis voor kinderen. Medewerkers vragen zich bij al hun handelen steeds af 'wat is het effect van mijn handelen op het kind?' en de organisatie is erop gericht het handelen van de professional te versterken.
2. Verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Professionele ruimte en richting geven binnen de gezamenlijk geformuleerde beleidskaders.
3. Samen werken = samen sterker. De kracht van het collectief, (verschillende) talenten zijn complementair en het geheel is meer dan de som der delen. In onze professionele ontmoetingen stimuleren we de dialoog.
4. Inspirerend en verbindend leiderschap. Leiderschap is voor ons het creëren van bewuste, bekwame en betekenisvolle professionals.
5. Professionaliseren is een verantwoordelijkheid van iedere medewerker. We organiseren het leren zoveel mogelijk in de scholen binnen de context van de eigen werkplek. We stimuleren reflecteren op eigen werk

De kwaliteitsstructuur en kwaliteitscyclus zijn geïmplementeerd. Het onderwijskundig leiderschap is op alle niveaus gegroeid. Binnen scholen worden leiderschap en eigenaarschap getoond ter verbetering van de onderwijskwaliteit. Er is focus op de leerkracht en de kwaliteit van het lesgeven. Dit gebeurt samen en in verbinding met elkaar, teambreed. Kinderen en onderwijsprofessionals zijn in beeld. Er wordt gewerkt vanuit relationeel vertrouwen. Transparantie en communicatie zijn ondersteunend aan het onderwijsleerproces. Binnen dit proces wordt gebruik gemaakt van evidence informed interventies en ondersteuning door externe deskundigen wordt gefaciliteerd. Er is veel betrokkenheid en bevoegdheid.

De ontwikkeling die we hebben ingezet, gaan we nog verder verstevigen en borgen. Hierbij valt te denken aan de kwaliteitsstructuur en -cyclus en de professionele cultuur. In het onderwijs ontwikkelen we een nog betere balans tussen de harde en zachte opbrengsten. De verbinding tussen onze scholen en zeker de samenwerking met ouders en stakeholders (gemeente, kinderopvang e.d.) zal in de komende periode veel meer aandacht krijgen en toegevoegde waarde voor onze kinderen gaan opleveren. Vanuit de leerkracht in beeld blijven we vakmanschap stimuleren en faciliteren.

Het personeelsbeleid wordt opgesteld in gezamenlijkheid, al dan niet in een werkgroep, met breed draagvlak binnen alle geledingen. Cyclisch wordt dit personeelsbeleid gevolgd, geëvalueerd en/of aangepast. Data, zoals verzuim, instroom- en uitstroom, belangstellingsregistratie, worden periodiek besproken met de directeurs en/of CvB.

Werving en selectie

Het werven en selecteren van nieuw personeel gebeurt aansluitend op de visie van de stichting en de school. In 2024 is een route ontwikkeld hoe om te gaan met het plaatsen van de vacatures en aandacht voor de juiste uitstraling. Centrale regie voor het opzetten en plaatsen van de vacatures ligt bij de afdeling P&O.

De basis- en extra formatie (inclusief flexibele schil) was aan het begin het schooljaar 2023-2024 op alle scholen ingevuld. Tussentijdse (langdurige) vervangingen of vacatures zijn lastiger in te vullen. De inzet van (kwalitatief goede) LIO-stagiaires en het gebruik maken van OOP-ers (waaronder onderwijsassistenten) zorgen voor meer flexibiliteit in de bezetting.

Begeleiding starters

Voor startende leerkrachten is er een inductieprogramma opgesteld. De formatie van de twee bovenschoolse coaches hebben we in 2024 uitgebreid van 0,4 fte naar 0,8 fte. De bovenschoolse coaches zijn ook de schoolopleiders binnen Prisma. Zij organiseren onder andere jaarlijks intervisiebijeenkomsten voor de starters, maar ze coachen en begeleiden ook op basis van hun eigen leervragen of lesobservaties. Met een 'startende leerkracht' wordt bedoeld: iedere leerkracht in de eerste 3 jaren na het afstuderen.

Doorgroei onderwijsassistent naar leerkracht (deeltijdpabo)

Ook in 2024 zijn onderwijsassistenten gestart aan de (deeltijd) Pabo opleiding ten behoeve van de doorgroei onderwijsassistent naar bevoegd leerkracht. Binnen de Onderwijsregio Noord-Limburg en Prisma stimuleren we dit. De stand van zaken binnen Prisma tot op heden is dat:

- twee personen geslaagd zijn.
- vier personen de opleiding nog volgen.
- één persoon gestopt is.

Onderwijsregio PO Noord-Limburg

In samenwerking met zeven schoolbesturen in Noord-Limburg is in 2020 een RAP (Regionale Aanpak Personeelstekorten) subsidie aangevraagd en voor drie jaar toegekend (t/m juli 2023). Als Prisma hebben we ervoor gekozen de subsidie met name in te zetten op de doorstroom van onderwijsassistenten (OOP) naar leerkracht (OP), post HBO opleidingen voor leerkrachten, begeleiding van starters en de opleiding tot (basis- en vakbekwaam) schoolleider.

Eind 2023 is vanuit de deelnemende besturen aan de RAP het initiatief ontwikkeld om een voorlopersregio te worden en in 2024 is hieruit de onderwijsregio PO Noord-Limburg ontstaan. Van de 17 schoolbesturen in Noord-Limburg nemen 13 schoolbesturen deel aan de onderwijsregio. Drie van de schoolbesturen in de kop van Noord-Limburg sluiten aan bij andere onderwijsregio's.

De onderwijsregio PO Noord-Limburg ziet het als zijn maatschappelijke opdracht om goed onderwijs te realiseren voor alle kinderen in de basisschoolleeftijd in de regio Noord-Limburg. In de regio is sprake van plattelandsproblematiek, krimp van de bevolking, een lager ambitieniveau en stedelijke problematiek zoals kinderen die opgroeien in achterstandssituaties en laaggeletterdheid. Voor beide contexten is het belangrijk dat onderwijs van goede kwaliteit toegankelijk blijft. De maatschappelijke opdracht staat onder druk door het huidige tekort aan leerkrachten. Uit de regionale strategische personeelsplanning blijkt dat dit tekort de komende jaren blijft, en waarschijnlijk groter wordt. Daarnaast blijkt dat in de regio Noord-Limburg de vraag naar leerkrachten de komende jaren groter is dan het aanbod van nieuwe leerkrachten die de opleiding hebben afgerond.

De onderwijsregio PO Noord-Limburg hanteert de volgende speerpunten voor de samenwerking. De speerpunten zijn uitgewerkt in een activiteitenplan.

- Gezamenlijke profilering van het beroep van leraar en het onderwijs als sector in de voorlichting aan de leerlingen van de bovenbouw van het VO en aan beroepsbeoefenaars die een carrièreswitch overwegen.
- Uitbreiding en flexibilisering van de opleidingsroutes voor leerkracht basisonderwijs, onderwijsondersteuners en schoolleiders zodat iedere potentiële kandidaat een opleiding vindt die past bij zijn/haar potentie en levenscontext.
- Formuleren van een gezamenlijk kader en het realiseren van een gezamenlijke infrastructuur voor het opleiden in de school door het werkveld, Fontys Pabo Venlo en Pabo De Kempel.
- Realiseren van een programma voor voortgezette professionalisering van startende leerkrachten, ervaren leerkrachten, onderwijsondersteuners en schoolleiders in de regio.
- Actief werven en opleiden van medewerkers tot nieuwe schoolleiders in de regio.
- Maken van afspraken tussen schoolbesturen over de werving en selectie om ongewenste effecten van concurrentie te voorkomen zonder de marktwerking van de huidige werknemersmarkt te frustreren.
- Behouden van zittend personeel door het bieden van optimale ontwikkelkansen, actief vitaliteitsbeleid en coaching.

Strategisch personeelsplanning (SPP)

In 2024 hebben we binnen Prisma een kwalitatieve en kwantitatieve strategische personeelsplanning (SPP) gemaakt. Als kwalitatieve criteria zijn de onderstaande kenmerken gebruikt:

- Kwaliteitsdenken
- Eigenaarschap
- Integriteit

Deze kenmerken zijn door een werkgroep geformuleerd en de competentie-gedragsvoorbeelden vormen de basis voor de kwaliteitenscan, een kwalitatieve doorkijk van de huidige bezetting: zijn de gewenste competenties in voldoende mate aanwezig c.q. ontwikkelbaar?

De belangrijkste conclusie in het kwalitatieve gedeelte is dat we relatief veel medewerkers (34,3%) hebben in het kwadrant overall performance goed en redelijk op potentieel. Dat lijkt het resultaat van de jaren geleden ingeslagen weg van Prisma om de leerkracht weer centraal te stellen en de basis op orde te maken. Hierbij gaat het vooral om na te gaan hoe proces- en taakgerichte maatregelen het functioneren verder kunnen verbeteren en het op peil houden en stimuleren door feedback, begeleiding, motivatie en beloning. Verder zien we een even grote groep (34,3%) met voldoende op overall performance en redelijk tot hoog potentieel. Het feitelijk functioneren van deze groep is niet in overeenstemming met het potentieel. Dit kan meerdere oorzaken hebben, zoals high potentials die net binnen zijn, beoordelingsfouten ten aanzien van de functiegeschiktheid of gewoon aanloopproblemen door te korte functieverblijfstijd. Het deel van het personeel met een voldoende op overall performance en weinig potentieel heeft deels te maken met hogere leeftijd of potentie die niet geheel relevant voor de functie is. Opvallend is de grote groep high potentials (27,8%). Dit zijn de medewerkers die goed tot uitstekend scoren op overall performance en hoog op potentieel. Hierbij is binden en boeien van groot belang. Denk aan talentmanagement en loopbaanmanagement om de kans te verkleinen dat de stichting deze ambitieuze mensen verliest.

Uit de kwantitatieve analyse bleek dat er op termijn lichte tekorten voorzien werden in de functies leerkracht LB en onderwijsassistent C. Inmiddels is dit kwantitatieve beeld echter behoorlijk gewijzigd en verwachten we geen tekorten meer. In 2025 is het daarom vooral de bedoeling om de kwalitatieve kant te belichten en samen met de directeuren strategisch naar de toekomst te kijken. Vragen die daarbij van belang zijn:

- Met welke ontwikkelingen krijgt Prisma de komende jaren te maken?
- Welk personeelsbestand is nodig om deze ontwikkelingen vorm te geven?
- Wat betekent dit met name kwalitatief?
- Hoe ziet ons personeelsbestand eruit?
- Waar zitten de GAPS en hoe gaan we deze oplossen?

Personeelsbestand

In de CAO PO is bepaald dat Prisma (de werkgever) over een functiehuis moet beschikken. Hierin staan de functies beschreven die op bovenschools- en schoolniveau kunnen voorkomen. Elke school kan binnen Prisma zijn eigen schoolorganisatie vormgeven, afhankelijk van de visie en het onderwijsconcept van de school. Daarbij worden uitsluitend functies gebruikt uit het functiehuis van Prisma. Als er behoefte is aan andere of nieuwe functies, dienen deze eerst opgenomen te worden in het functiehuis voordat ze opgenomen kunnen worden in de formatie. We maken zoveel mogelijk gebruik van de bestaande voorbeeldfuncties, zoals landelijk en binnen de sector opgesteld.

Jaarlijks voor 1 mei worden zowel het geactualiseerde functiehuis als ook het meerjaren bestuursformatieplan ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (P-GMR). Het personeelsbestand van Prisma zag er op peildatum 31-12-2024 als volgt uit.

2024		
Functie	Totaal fte	Totaal aantal
OP		
Leraar	102,90	137
Vakleerkracht bewegingsonderwijs	4,50	7
OOP met lesgevende taken		
Lerarenondersteuner	2,11	3
Onderwijsassistent	16,93	27
OOP zonder lesgevende taken		
Staffunctionaris / gedragswetenschapper	2,60	3
ICT Specialist	1,80	2
Medewerker P&O	1,00	1
Facilitair Beheer /conciërges/schoonmaak	3,12	5
Bestuurssecretaresse / adm mdw	1,30	2
DIRECTIE		
Directeur	9,70	11
Voorzitter College van Bestuur	0,80	1
Eindtotaal	146,74	199

Bron AFAS

De leeftijdsopbouw en verdeling man/vrouw (peildatum 31-12-2024) is te zien in onderstaande tabel. De verhouding man/vrouw is op stichtingsniveau in aantallen medewerkers 16% man en 84% vrouw.

	Vrouw		Man		Totaal fte	Totaal aantal
Groep	fte	aantal	fte	aantal		
0-24	15,70	20	1,00	1	16,70	21
25-34	28,30	35	6,50	7	34,80	42
35-44	29,73	45	8,35	9	38,08	54
45-54	23,63	37	9,81	11	33,43	48
55-59	9,86	14	3,31	4	13,17	18
60 en ouder	8,36	13	2,20	3	10,56	16
Totaal	115,58	164	31,17	35	146,74	199

Bron AFAS

Verzuim

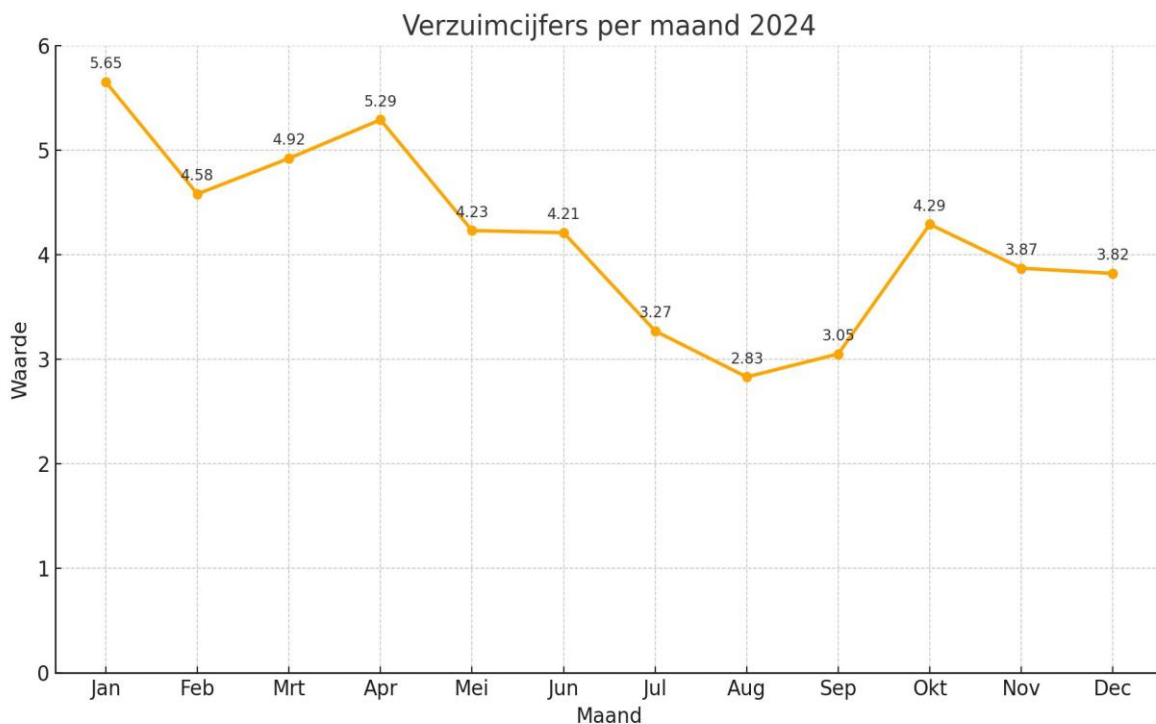
Het verzuimbeleid binnen Prisma is pro-actief en preventief gericht op het voorkomen van verzuim. Indien er toch sprake is van verzuim, worden interventies op maat ingezet om medewerkers zo snel mogelijk in staat te stellen hun werkzaamheden te hervatten. Het verzuimpercentage is de afgelopen jaren gedaald. Alle investeringen in vakmanschap van medewerkers en versterken van de professionele cultuur zien we ook terug in de verbetering van de duurzame inzetbaarheid van mensen en het terugdringen van het verzuim. Dit blijft echter een continue proces.

Als er sprake is van dreigend langdurig verzuim, wordt de bedrijfsarts ingeschakeld. Het vaste verzuimprotocol wordt door leidinggevenden gehanteerd. Er wordt tevens altijd een traject op maat aangeboden. Dat wil zeggen, de benodigde interventies worden in overleg met bedrijfsarts, medewerker, leidinggevende en P&O ingezet. Er is regelmatig contact tussen leidinggevende en de medewerker. Een medewerker van P&O sluit ook standaard aan bij de (langdurig) verzuimgesprekken. Hierdoor proberen we het verzuim in positieve zin te beïnvloeden. In onderstaande tabel is te zien, dat het gelukt is het verzuimpercentage tot onder het landelijke gemiddelde te brengen en houden.

Gemiddelde verzuimcijfers

		2020	2021	2022	2023	2024
Prisma		8,5%	6,8%	6,7%	4,5%	4,1%
Landelijk PO		4,8%	4,7%	5,6%	5,5%	5,5%

Bron AFAS, 2024 per maand



In 2024 zijn er geen arbeidsongevallen gemeld.

Exitgesprekken

Met elke medewerker die de organisatie verlaat wordt een exitgesprek gevoerd door de afdeling P&O. Op basis hiervan wordt onder andere geïnventariseerd hoe wij als werkgever nog zouden kunnen verbeteren. Rode draden worden besproken in het directieberaad (DB).

Gevoerde beleid m.b.t. beheersing van uitkeringen na ontslag

Ons beleid is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen door intensief met medewerkers in gesprek te blijven en te investeren in de ontwikkeling van medewerkers. In situaties waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is geworden, wordt in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging gemaakt over toekenning van een ontslaguitkering en de eventuele hoogte daarvan. Door de invoer van de nieuwe wet Modernisering Participatiefonds, komen standaard 50% van de WW kosten ten lasten van de stichting. In uitzonderlijke gevallen met inspanningsverplichting, kan deze bijdrage gereduceerd worden naar 10%. Dit wordt jaarlijks geïnventariseerd. In 2024 is 1 medewerker ingestroomd in de WGA (80-100%).

CAO PO

De achterbannen van de PO-Raad en de vakbonden hebben ingestemd met een nieuwe cao primair onderwijs 2024-2025. De cao loopt van 1 oktober 2024 tot en met 31 oktober 2025. In de cao primair onderwijs 2024-2025 is een generieke salarisverhoging afgesproken van 4,9%. Daarnaast zijn er herzieningen in het salarishuis en harmoniseren we een aantal toelagen. Hierdoor krijgen veel groepen medewerkers nog iets meer loonverhoging. De salarisverhogingen zijn toegepast en de aanpassingen in het functiehuis zijn in ontwikkeling.

VOG

Tabel tijdige verantwoording verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerker in loondienst	100%	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	100%	0	0

Opleidingsnetwerk De Kempel

In 2024 zijn twee schoolopleiders voor 0,4 fte (totaal dus 0,8 fte) werkzaam voor de begeleiding van de stagiaires in samenwerking met De Kempel. Er is een beleidsplan rondom stagebegeleiding en de inductiefase. Er zijn in totaal ongeveer 32 Pabo stagiaires gestart begin schooljaar 2024-2025; dit zijn 1^e, 2^e, 3^e en LIO-stagiaires.

Banenafpraak

Prisma onderschrijft het belang van de Banenafpraak en zet zich in voor het creëren van werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het afgelopen jaar hebben we binnen onze stichting onderzocht waar duurzame functies mogelijk zijn, met oog voor zowel de mogelijkheden van kandidaten als de behoefte op onze scholen en ondersteunende diensten. De afspraak met Prisma Schoonmaak B.V. is dat zij zoveel mogelijk mensen aannemen uit onze regio behorend bij de doelgroepen uit de Banenafpraak.

Bij de facilitaire dienst is inmiddels een medewerker werkzaam, deze inzet draagt bij aan een inclusieve werkomgeving en aan de ontlasting van ons team. Voor de komende periode blijven we investeren in het structureel vormgeven van deze opdracht, waarbij we streven naar uitbreiding van het aantal werkplekken en borging van kwaliteit en begeleiding. Hiermee geven we invulling aan onze maatschappelijke opdracht en versterken we de sociale duurzaamheid van onze organisatie. Indien nodig werken we hiervoor samen met regionale partners, zoals de sociale werkbedrijven, en zorgen intern voor passende begeleiding en bewustwording binnen de teams.

Prisma participeert in het Arbeidsmarktoverleg Peel en Maas. In dit overleg spreken gemeente, ondernemers en onderwijs (PO en VO) jaarlijks over de arbeidsmarktontwikkelingen (welke sectoren hebben met welke beroepen een tekort) in de regio en specifiek in de gemeente en activiteiten die mogelijk gezamenlijk hiervoor worden georganiseerd. Een initiatief dat hieruit is ontstaan in bijvoorbeeld Meet 2 Match. Een event met de combinatie bedrijvencontactdagen, beroepen oriëntatiedagen en banenmarkt op een dag. Ondernemers zien dat er steeds meer druk wordt gelegd op medewerkers in verband met het uitvoeren van zorgtaken (mantelzorg). Dit heeft een negatieve impact op de beschikbaarheid van medewerkers. De instroom in technische beroepen en dus opleidingen is nog steeds zorgwekkend. De beeldvorming omtrent technische beroepen in met name de maakindustrie is nog steeds negatief. Het echte vakmanschap is verdwenen en ook het opleidingsniveau wordt als laag ervaren waardoor aanpassingen in bedrijfsprocessen noodzakelijk zijn. De vervangingsvraag wordt een steeds groter probleem. Hierbij gaat het vooral om mensen die jarenlang werkzaam zijn geweest bij een bedrijf en daardoor ook een enorme kennis hebben opgebouwd. Die kennis kan niet zomaar overgedragen worden. Ondernemers zien ook dat steeds meer mensen doorstuderen, waardoor het aantal MBO-ers drastisch is afgenomen. Via stichting Ontdeklab probeert Prisma een bijdrage te leveren aan het tekort aan technische medewerkers voor de lokale maakindustrie.

Binnen de gemeente Peel en Maas is één leer- en ontwikkelbedrijf. In deze vestiging voor sociale werkvoorziening zijn circa 165 medewerkers aan de slag (beschut werken en werken in uitvoering). In de zogenaamde Hal 9 vinden statushouders, jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt en andere doelgroepen een plek. Ondernemers, woningcorporaties, onderwijs en gemeente werken hier samen om leer- en ontwikkelactiviteiten vorm te geven voor mensen als dagbesteding of als opstap naar betaald werk. De groep mensen die gebruik maakt van deze voorziening is relatief zeer klein.

2.3 Huisvesting & Facilitair beheer

Prisma heeft voor de uitvoering van het onderhoud en facilitair beheer van haar gebouwen eigen medewerkers in dienst. Voor het groot onderhoud en beheer van de gebouwen maken we gebruik van de diensten van de SORS Adviesgroep. De belangrijkste werkzaamheden die SORS voor haar rekening neemt zijn:

- opname / schouwen van de gebouwen ten behoeve van de meerjaren onderhoudsplanning (MJOP);
- tekenwerk voor offerte aanvraag en of aanbesteding voor onderhoud;
- begeleiding, advisering en toezicht op uitvoering van planmatig onderhoudswerkzaamheden;
- overleg met gemeente betreffende onderhoudswerkzaamheden en huisvesting;
- controle en advisering over MJOP;
- financieel overleg met controller inzake huisvestingskwesties;
- sparringpartner en adviseur CvB met betrekking tot huisvestingsvraagstukken;
- ondersteuning tijdens schoolvakanties (24/7 klachtenlijn);
- voortgangsoverleg met CvB (circa tweemaandelijks).

Voor de inkoop maakt Prisma gebruik van de diensten van de Onderwijs Inkoop Groep (OIG). Hiervoor is een samenwerkingsovereenkomst getekend. OIG houdt alle contracten op het gebied van facilitaire dienstverlening periodiek tegen het licht en adviseert hierover. Dit resulteert in betere dienstverlening tegen gunstigere voorwaarden. OIG doet dit op basis van een no cure no pay formule en ontvangt een percentage van de besparing. De afspraak is dat OIG Prisma zal blijven ondersteunen bij het contractbeheer en eventuele toekomstige inkoopprojecten.

Integrale huisvestingsplan (IHP) gemeente Peel en Maas

De planning van renovaties en (ver)nieuwbouw is opgenomen in het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Peel en Maas. De looptijd van het huidige IHP is 2021-2036. De projecten voor Avonturier in Koningslust en NatuurTalent in Helden zijn inmiddels volledig afgerond. Voor Prisma staat nog een aantal projecten op de planning. Deze zullen de komende jaren tot uitvoering gebracht worden. In deze paragraaf is de stand van zaken per project beschreven.

BS De Groenling

De Groenling heeft jarenlang een gebrek aan ruimte gehad door een forse stijging van het leerlingenaantal. In de zomer van 2024 is eindelijk de lang verwachte uitbreiding gerealiseerd. Daardoor zitten alle leerlingen weer in één gebouw en kan de school weer groeien. In 2025 zullen alle bestaande (huur)overeenkomsten aangepast worden op de nieuwe situatie.

KC De Riet

In 2024 is door de architect en adviseurs samen met de gemeente, Hoera, PSW en onze scholen FavoRIET en De Fontein hard gewerkt aan het ontwerp van het nieuwe gebouw. De gemeenteraad heeft inmiddels het bouwbudget goedgekeurd, de omgevingsvergunning is akkoord en de aanneemovereenkomst is getekend. De bouw zal dus effectief in maart 2025 gaan starten. Het nieuwe gebouw zal naar verwachting in februari 2026 in gebruik genomen kunnen worden. Daarna worden de oude gebouwen gesloopt.

KC De Kemp

De scenariostudie voor De Kemp is in 2024 afgerond. Het bestaande gebouw gaat gerenoveerd en uitgebreid worden. De gemeenteraad heeft hiervoor goedkeuring gegeven en een



voorbereidingskrediet ter beschikking gesteld. De selectie van de architect en overige adviseurs heeft in 2025 plaatsgevonden. Het project ligt dus op koers.

Voor Prisma staan de projecten bij De Liaan en De Horizon nog op de planning.

Binnenklimaat

We hebben een gebouwbeheersysteem dat is aangesloten op de installaties in onze gebouwen. Hiermee kunnen we metingen verrichten en de installaties op afstand (via een app) monitoren en aansturen. Onder andere het CO₂-gehalte in alle klaslokalen wordt op deze manier continu gemeten. Alle gebouwen voldoen aan het geldende bouwbesluit, maar dat betekent niet dat het binnenklimaat in alle gebouwen optimaal is. In gebouwen die niet voorzien zijn van een mechanisch ventilatiesysteem, kunnen we alleen ventileren door deuren en ramen te openen. Hierdoor kan het CO₂-gehalte (voldoende) omlaag gebracht worden, maar dit heeft gevolgen voor de temperatuur. Zeker met de fors gestegen energielasten is dit voor scholen een probleem. Verder is dit ook niet aangenaam voor leerlingen en medewerkers.

Bij renovaties en nieuwbouw moet voldaan worden aan het meest recente bouwbesluit en stelt de gemeente de eis dat het gebouw als Bijna Energie Neutraal Gebouw (BENG) wordt opgeleverd en daarnaast voldoet aan de classificatie Frisse Scholen klasse B. Dit is een sterke verbetering ten opzichte van de huidige situatie, maar de gemeente wenst tot op heden uitsluitend te investeren in het binnenklimaat bij renovatie en/of nieuwbouw. In 2025 wordt het IHP geactualiseerd. Het is de bedoeling dat er dan ook afspraken gemaakt worden over het binnenklimaat van gebouwen die niet binnen afzienbare tijd gerenoveerd of vernieuwd worden.

Prisma Schoonmaak BV

Prisma heeft het schoonmaakonderhoud in eigen beheer. In samenwerking met Facility Cost Control, een bedrijf dat is gespecialiseerd in facilitaire dienstverlening, hebben we een eigen schoonmaakbedrijf Prisma Schoonmaak B.V. Prisma Schoonmaak werkt alleen voor Prisma en de B.V. vormt een fiscale eenheid met de stichting. Het personeel is in dienst van de B.V. en wordt aangestuurd door een operationeel manager van FCC. FCC neemt ook de financiële bedrijfsvoering van de B.V. voor zijn rekening. De kwaliteit van de geleverde diensten wordt gemonitord. De schooldirecteuren geven ieder kwartaal rapportcijfers voor een aantal aspecten. We zijn zeer tevreden over de stap om het schoonmaakonderhoud zelf in uitvoering te nemen.

2.4 Financieel beleid

Prisma streeft naar een gezonde en transparante financiële basis op stichtings- en schoolniveau, dienend aan de onderwijsdoelstellingen. Dit betekent:

- Jaarlijks wordt een (meerjaren)begroting wordt opgesteld met daarin een transparante verdeling van middelen.
- Op stichtingsniveau is sprake van één begroting. Deze totaalbegroting is opgebouwd uit meerdere deelbegrotingen. Naast de begrotingen per school is er een begroting voor de kosten van het ondersteuningsbureau en een begroting voor zaken die bovenschools worden geregeld.
- De schooldirecteuren zijn, na goedkeuring door RvT en vaststelling door CvB, verantwoordelijk voor de begroting van hun eigen school. Het CvB is eindverantwoordelijk voor de totale begroting.
- De bekostiging vanuit het Rijk wordt rechtstreeks in de schoolbegroting geboekt.

- Bijzondere bekostiging wordt voor 100% toegekend aan scholen, tenzij daar op verzoek van het directiebestuur of bijzondere redenen andere afspraken over gemaakt worden.
- Kosten en opbrengsten worden bovenscholings verwerkt indien dit past bij de manier waarop organisatorische afspraken zijn gemaakt en indien dit kwalitatief efficiënter is of de risico's op onrechtmatige besteding worden verkleind.
- Exploitatietekorten op stichtingsniveau zijn toegestaan, indien deze gedekt kunnen worden vanuit de reserves en na goedkeuring door de RvT.
- Tijdelijke exploitatietekorten op schoolniveau zijn toegestaan na goedkeuring van het CvB. De richtlijn is dat de som van de exploitatiesaldi over de gehele planperiode minimaal sluitend moet zijn, tenzij er moverende redenen om hiervan af te wijken.
- Reserves worden aangehouden op stichtingsniveau binnen de landelijke grenzen. Resultaten, positief of negatief, worden op stichtingsniveau toegevoegd of onttrokken aan de algemene reserve of de van toepassing zijnde bestemmingsreserve(s).

In de planning & control cyclus is een rapportagesystematiek op drie niveaus geïntegreerd:

1. Raad van Toezicht; stichtingsniveau
2. College van Bestuur; stichtings- en schoolniveau
3. Schooldirecteuren; schoolniveau

Treasurybeleid

Het treasurybeleid van Prisma ligt vast in het treasurystatuut dat is geactualiseerd naar de geldende normen die door het ministerie van OCW zijn vastgelegd. Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van Prisma, het geven van onderwijs. Hiervan afgeleid is de doelstelling van het financieel beleid, het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie.

Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

- Voldoende liquiditeit op korte en lange termijn.
- Lage financieringskosten (indien mogelijk met garantiestelling van rijks- of gemeentelijke overheid).
- Kosteneffectief betalingsverkeer.
- Beheersen en bewaken van financiële risico's waaronder het renterisico.

Allocatie van middelen

De onderwijsmiddelen die we ontvangen worden verdeeld over de scholen. Een deel wordt bovenscholings (op bestuursniveau) ingezet om kosten te dekken van de onderwijsondersteuning. In onderstaande tabel wordt aangegeven welke middelen aan de scholen zijn verstrekt en hoe de verdeling heeft plaatsgevonden. Tevens is zichtbaar welke middelen op bestuursniveau zijn ingezet.

Onderwijsmiddel	Uitgangspunt allocatie
Basisbekostiging per leerling	scholen conform beschikking DUO
Basisbekostiging per school	scholen conform beschikking DUO
Overgangsbekostiging	scholen conform beschikking DUO
Extra bekostiging kleine scholentoeslag	scholen conform beschikking DUO

Extra bekostiging onderwijsachterstanden	scholen conform beschikking DUO
Extra bekostiging ondersteuningsmiddelen	scholen conform beschikking DUO
Bijzondere en aanvullende bekostiging NPO	scholen conform beschikking DUO
Personele bekostiging groei	bovenschools
Bekostiging samenvoeging	scholen conform beschikking DUO
Bekostiging eerste opvang vreemdelingen	bovenschools
Bekostiging professionalisering en begeleiding	Bovenschool en school
Geoordeelde subsidies ministerie	scholen conform beschikking DUO
Overige subsidies ministerie	scholen conform beschikking DUO
Lerarenbeurs	scholen conform beschikking DUO
SWV/budget lichte ondersteuning	bovenschools en school
Leerlinggebonden financiering	scholen betreffende leerlingen

Onderwijsachterstandsmiddelen

De middelen voor onderwijsachterstanden worden verdeeld op basis van de CBS-indicator. Met deze indicator krijgt het Rijk in beeld op welke basisscholen de achterstandenproblematiek het grootste is. Bij het opstellen van de indicator is met een analysemodel onderzocht welke omgevingskenmerken het meest bepalend zijn voor onderwijsachterstanden (schoolprestaties gecorrigeerd voor intelligentie) en hoe zwaar zij moeten meewegen in de indicator. De indicator bevat de volgende omgevingskenmerken: het opleidingsniveau van zowel de moeder als de vader, het land van herkomst van de ouders, de sociaal economische thuissituatie, de verblijfsduur van de moeder in Nederland en het gemiddelde opleidingsniveau van moeders van leerlingen op school. Binnen Prisma worden de onderwijsachterstandsmiddelen volledig toegekend aan de betreffende scholen. De CUMI-regeling zit verwerkt in de bekostiging voor SBO Fontein en wordt ook volledig toegekend aan de school.

Investerings

Aangezien de gemeente verantwoordelijk is voor de financiering van de schoolgebouwen, liggen de investeringen van Prisma met name op het vlak van:

- Meubilair/inventaris
- Buiteninrichting
- Leermiddelen (OLP)
- ICT

De reguliere investeringen per school worden opgenomen in de schoolbegrotingen en ter goedkeuring voorgelegd aan het CvB. Bepaalde investeringen worden Prisma-breed gecoördineerd. De in 2024 gedane investeringen bestaan uit reguliere investeringen uit de schoolbegrotingen. In totaliteit is voor € 557K geïnvesteerd. Hiervan had € 375K betrekking op ICT; deze investeringen hebben plaatsgevonden via het 'Dynamisch aankoopstelsel' (DAS). Door op deze manier alle afzonderlijke ICT-investeringen samen te voegen tot één opdracht die we in de markt hebben uitgezet, hebben we voldaan aan de aanbestedingsregels en ons eigen inkoopbeleid.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Risicomanagement draagt bij aan het op een verantwoorde wijze realiseren van onze strategische doelen en maakt onderdeel uit van onze reguliere planning en control cyclus en de daar bijhorende rapportages aan het CvB en de RvT. Bij de periodieke risico-analyse hanteren wij een indeling naar domeinen.

Deze domeinen zijn:

- Onderwijs & Identiteit
- Personeel
- Bestuur & Organisatie
- Huisvesting
- AVG
- ICT
- Financiën

Per domein beschrijven we de onderkende risico's, waarbij per risico wordt aangegeven:

- Nadere toelichting risico.
- Kans dat het risico zich voor doet; laag, midden, hoog.
- Impact van het risico op de organisatie.
- Zwaarte van de impact: laag, midden, hoog.
- Specifieke actuele issues.
- Financiële consequenties van de impact.
- Genomen beheersingsmaatregelen.
- Nog te nemen beheersingsmaatregelen (inclusief tijdspad).

We trachten hierbij een zo compleet mogelijk beeld te scheppen; ook de risico's die reeds (grotendeels) zijn gemitigeerd komen aan bod. Onderstaand de situatie per ultimo 2024.

Onderwijs & Identiteit

Het domein Onderwijs & Identiteit vormt het bestaansrecht van Prisma. Op dit domein spelen momenteel geen risico's die actie vereisen. Het is meer een kwestie van continu blijven borgen dat geen risico's gaan ontstaan.

Personeel

Het grootste risico in de sector onderwijs is momenteel een tekort aan personeel. Vooralsnog speelt dit probleem echter (nog) niet voor ons. We proberen dit risico voor de nabije toekomst zoveel mogelijk te mitigeren door niet te drastisch te krimpen op het moment dat tijdelijke financiële middelen verdwijnen. We hebben een gezonde eigen vermogenspositie en kunnen tijdelijke exploitatietekorten die samenhangen met het op peil houden van onze formatie opvangen. Niettemin raakt de krappe arbeidsmarkt ons indirect toch doordat onze kinderopvangpartner Hoera kindercentra

te maken heeft met een tekort aan BSO-medewerkers. We blijven continu in overleg met Hoera om te bekijken hoe we dit probleem zo klein mogelijk kunnen houden.

Bestuur & Organisatie

Het grootste risico op het gebied van Bestuur & Organisatie ligt in de rolvastheid van en continuïteit in de top en ondersteuning van de organisatie. Dit risico is inherent aan de beperkte omvang van de organisatie, maar we hebben stappen gezet om dit risico te mitigeren. De bezetting van de Raad van Toezicht is uitgebreid naar vijf personen. Verder is geïnvesteerd in de kwantiteit en kwaliteit van het directieberaad. Binnen het ondersteuningsbureau zijn de belangrijkste functies op het gebied van onderwijs, personeel en financiën goed bezet en is in back up voorzien in geval van nood.

Huisvesting

We lopen momenteel geen grote risico's op het gebied van huisvesting. Belangrijkste aandachtspunt om dit in de toekomst ook zo te houden is om in overleg met de gemeente ervoor te zorgen dat het IHP up to date blijft. Alle gebouwen voldoen aan het geldende bouwbesluit.

Financiën

De opzet, inhoud en frequentie van de financiële rapportages op organisatie- en op schoolniveau is geborgd en voldoet aan de wensen van de gebruikers, waardoor het sturingsmechanisme naar behoren functioneert. Jaarlijks updaten we de kwantificering van de risico's, zodat we inzicht hebben in de aard en de mogelijke financiële impact van de risico's.

2.6 Duurzaamheid

Duurzaamheid vormt vanuit twee invalshoeken een belangrijk item voor Prisma. Enerzijds betreft dit onze schoolgebouwen; bij renovaties en nieuwbouw wordt als norm Bijna Energie Neutraal Gebouw (BENG) gehanteerd. Anderzijds is het thema duurzaamheid geïntegreerd in het onderwijs aan onze kinderen. We hanteren hierbij geen Prisma breed stramien; elke school geeft daar op zijn eigen manier invulling aan, zodat dit zo goed mogelijk aansluit op de lokale situatie per school en de omgeving waar deze school deel van uit maakt (zie ook paragraaf 2.1.6 Burgerschap).

De afgelopen jaren hebben wij ook gewerkt aan de Gezonde School-aanpak op basis van de vier pijlers: educatie, schoolomgeving, signalering en beleid. Milieu, natuur, duurzaamheid en een gezonde leefomgeving zijn structureel opgenomen in lessen en activiteiten. Verder zijn meerdere speelpleinen vergroend in samenwerking met de GroenBlauwe Revolutie. Met behulp van vrijwilligers en subsidies zijn versteende schoolpleinen omgevormd tot groene speelplekken voor kinderen, waar gespeeld kan worden maar ook buitenonderwijs vorm krijgt. Milieubewustzijn, binnenklimaat en energiebesparing zijn op alle scholen belangrijke items. In alle klaslokalen zijn systemen geïnstalleerd, waarmee continu temperatuur, kooldioxide (CO₂) en luchtvochtigheid gemeten en centraal gemonitord wordt. Indien noodzakelijk worden passende (tijdelijke en/of permanente) maatregelen genomen.

2.7 Internationalisering

Binnen Prisma hebben we (nog) geen beleid op internationaal georiënteerd onderwijs. De afgelopen jaren heeft de focus vooral gelegen op het op orde brengen van de basis en de kwaliteit van onze basisvakken en het lesgeven. Binnen de basisvakken is natuurlijk veel aandacht voor wereldoriëntatie en burgerschap. De wereld verandert snel en de internationalisering neemt in rap tempo toe. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen de dingen die gebeuren in de eigen stad, dorp of land begrijpen met kennis van de wereld. Van leerlingen nu en in de toekomst wordt verwacht dat zij internationaal competent zijn. Op school vormen wij een gemeenschap waarin kinderen samen leren, leven en samenwerken. Wij stimuleren de individuele ontwikkeling en dat het kind mag zijn of worden wie hij is en zijn ons bewust van het spanningsveld tussen de individuele verlangens van een kind en het onderdeel zijn van het collectief. Daarnaast willen wij binnen de groep respect uitdragen en vergroten met betrekking tot het individu. Dit vraagt van ons om een oefenplaats in te richten waarin normen en waarden zorgen voor begrenzing. Het vraagt lef en moed om onze normen en waarden te bespreken en hierin een standpunt in te nemen. Dit standpunt past bij de normen en waarden bij de huidige Nederlandse samenleving, maar vereist ook kennis bij kinderen over andere landen en culturen in de wereld. Om dit goed vorm te geven bespreken wij de dilemma's en leren wij kinderen het gesprek te voeren. In onze mini-maatschappij vragen wij aan kinderen om actief mee te doen. Zij worden geïnformeerd, hun mening wordt gevraagd en zij leveren een bijdrage aan het collectief. Vanuit het aandragen van kennis over diversiteit (geloof, cultuur, LHBTI, sociale diversiteit, handicap, politieke voorkeuren) willen wij met kinderen vooral de dialoog aangaan. Wij hebben onze (burgerschaps)opdracht voltooid als onze kinderen bij het verlaten van de basisschool kennis hebben van de diversiteit (geloof, cultuur, LHBTI, sociale diversiteit, handicap, politieke voorkeuren, geloof) in de wereld tussen mensen.

Sinds de zomer van 2024 hebben we ook een Taalschool binnen Prisma, waar kinderen woonachtig in de noodopvang voor asielzoekers in Maasbree onderwijs krijgen. Deze kinderen komen vanuit de hele wereld. Formeel is dit een dislocatie van De Groenling in Panningen. De Taalschool is gehuisvest in het gemeenschapshuis In Kepel in Panningen. Vooralsnog zijn we vooral bezig geweest met het vormgeven van het onderwijs voor deze kinderen, maar het is zeker een ambitie om de kinderen uit de Taalschool meer te verbinden met de andere kinderen en activiteiten binnen Peel en Maas. Momenteel werken ze al nauw samen met de collega's en leerlingen van basisschool De Groenling en doen ze ook veel activiteiten samen.

2.8 Informatiebeveiliging en Privacy

Bij Prisma hechten we veel waarde aan de bescherming van persoonsgegevens en de veiligheid van onze systemen. Wij vinden dit van groot belang om het vertrouwen van onze leerlingen, medewerkers en andere betrokken te behouden. In 2024 hebben we stappen gezet om onze processen te verbeteren en te voldoen aan de eisen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

We hebben een Privacy Officer aangesteld en een Privacy Team gevormd. Er is verder in 2024 een nieuwe Functionaris Gegevensbescherming ingehuurd die verantwoordelijk is voor het toezicht op de naleving van de privacywetgeving binnen onze stichting. Ook adviseert hij over privacy gerelateerde vraagstukken.

Binnen YourSafetyNet wordt de voortgang met betrekking tot het wettelijke normenkader vastgelegd en geborgd. Het volwassenheidsniveau van Prisma is begin 2025 2,4. Het lijkt realistisch en haalbaar om over een jaar een gemiddelde score van volwassenheidsniveau 3 te behalen.

In ons privacybeleid leggen wij uit welke gegevens we verzamelen, waarom we ze verzamelen en hoe we ze beschermen. We verwerken alleen de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van ons onderwijs en voor de administratieve en organisatorische processen die daarbij horen. Onze leerlingen, ouders en medewerkers worden geïnformeerd over hun rechten en hoe zij gegevens kunnen inzien.

Om de veiligheid van persoonsgegevens te waarborgen, heeft Prisma diverse technische en organisatorische maatregelen getroffen. Deze maatregelen zijn gericht op het voorkomen van verlies, onbevoegde toegang, misbruik of wijziging van gegevens. We maken gebruik van versleuteling, veilige netwerken en systemen, en een strikt toegangsbeheer, waarbij alleen geautoriseerde medewerkers toegang hebben tot vertrouwelijke informatie.

In het afgelopen jaar hebben zich drie datalekken voorgedaan. Deze zijn direct gemeld aan de Autoriteit Persoonsgegevens en de betrokkenen, conform de verplichtingen die de AVG stelt. Ook worden er passende maatregelen genomen om herhaling te voorkomen. In het afgelopen jaar zijn er een aantal incidenten gemeld, deze worden direct opgepakt, geanalyseerd zodat we verdere incidenten kunnen voorkomen.

Het bevorderen van privacy bewustzijn is een belangrijk onderdeel van ons beleid. In 2024 hebben alle medewerkers van Prisma twee modules over AVG in onze online leeromgeving van Schoolupdate gevolgd en succesvol afgerond. Daarnaast wordt er maandelijks een Privacy nieuwsbrief verzonden om zo de bewustwording te vergroten. Tevens wordt er aandacht besteedt aan het thema Privacy tijdens overleggen met directeuren, KT leden en andere personeelsleden.

Alle toegang tot persoonsgegevens wordt strikt gecontroleerd en beheerd. Medewerkers hebben alleen toegang tot persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van hun werkzaamheden. Gegevens worden niet zonder toestemming gedeeld met derden, behalve wanneer dit wettelijk verplicht is of wanneer er een gerechtvaardigd belang is, bijvoorbeeld voor het leveren van specifieke onderwijsmaterialen via externe leveranciers. In alle gevallen zorgen we ervoor dat derden zich ook houden aan de privacy- en beveiligingsrichtlijnen die wij hanteren.

Wij vinden het belangrijk om transparant te zijn over onze omgang met persoonsgegevens. We stellen ons privacybeleid en de daaraan gekoppelde procedures beschikbaar voor alle medewerkers en belanghebbenden. Door deze openheid kunnen ouders, leerlingen en medewerkers erop vertrouwen dat hun gegevens veilig worden behandeld. De stichting blijft voortdurend streven naar verbetering van de processen en maatregelen om de privacy van alle betrokkenen te waarborgen.

3. Verantwoording financiën

In dit hoofdstuk wordt de financiële stand van zaken van Prisma verantwoord en toegelicht. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer die in uitgebreidere vorm zijn opgenomen en terug te lezen in de jaarrekening 2024 en in de meerjarenbegroting 2025 t/m 2028.

In de eerste paragraaf wordt het meerjarenperspectief belicht en de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans. Tenslotte wordt in de derde paragraaf de financiële positie, waaronder de signaleringswaarde van het eigen vermogen van Prisma, nader beschouwd.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Het financieel meerjarenperspectief uit onze begroting 2025 is negatief; uit de meerjarenraming 2025 t/m 2028 komen negatieve resultaten van respectievelijk -/- € 466K, -/- € 381K, -/- € 230K en -/- 247K.

Eind 2024 is de begroting 2025 door het College van Bestuur na goedkeuring van de Raad van Toezicht vastgesteld. De begroting voor 2025 is in principe taakstellend, het meerjarenperspectief richtinggevend.

De meerjarenbegroting wordt gebruikt op stichtingsniveau om de financiële continuïteit van de organisatie te bewaken. De begroting wordt echter opgebouwd vanuit schoolniveau richting het overkoepelende stichtingsniveau. Uitgangspunt is dat scholen over de gehele planperiode een sluitende exploitatie laten zien. Plussen of minnen per jaar zijn beperkt toegestaan. Indien er een structureel tekort dreigt, worden maatregelen genomen. De begroting van 2025 geldt als basis voor de meerjarenbegroting van 2026-2028.

De RvT heeft het meerjarenperspectief 2026-2028 niet goedgekeurd. Het CvB is gevraagd, in overleg met het directiebestuur en de controller, tot interventies te komen die de exploitatie op termijn weer sluitend maken. Gesterkt door onze robuuste eigen vermogenspositie kiezen we er voor om deze interventies geleidelijk te implementeren in plaats van het hanteren van een 'shokeffect'.

In januari 2025 zijn we gestart met het formatieproces voor het schooljaar 2025-2026 en verder. Er zijn duidelijke kaders afgesproken met betrekking tot de basisformatie voor onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel (inclusief ondersteuningsbureau en bovenscholse voorzieningen). Binnen de kaders maken we in het proces met elkaar keuzes. We werken op basis van solidariteit en vertrouwen met elkaar samen. Richting de toekomst moeten we voorkomen dat we te

weinig mensen hebben en ter bevordering en borging van kwaliteit hebben we goede mensen altijd nodig. We zoeken de oplossing met name in het stimuleren van flexibiliteit en mobiliteit binnen ons personeelsbestand, maar kunnen in absolute zin ook de formatie op basis van natuurlijk verloop geleidelijk inkrimpen.

De komende tijd zullen we kritischer zijn in onze keuzes, maar we houden vast aan onze koers. Ons personeelsbeleid is gericht op investeren in het welbevinden en de kwaliteit van ons personeel. Dit kan ook nog steeds betekenen dat we op momenten meer personeel in dienst hebben dan we budgettair zouden kunnen dragen. We blijven onze financiële mogelijkheden wegen tegen het risico op discontinuïteit in het onderwijsleerproces bij vertrek of uitval van medewerkers.

Leerlingenaantallen

Voor de bekostiging binnen het primair onderwijs is het aantal leerlingen het uitgangspunt. Wij hebben bij het samenstellen van de (meerjaren)begroting aan de schooldirecteuren gevraagd een inschatting te maken van de leerlingaantallen de komende jaren. Dit levert (exclusief Taalschool) het volgende beeld op:

School	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026	1-2-2027
SBO De Fontein	57	48	47	45	40
Onder de Linden	162	162	162	160	160
De Kemp	169	168	164	176	173
KC LEEF	232	216	227	234	235
KC Avonturier	64	72	76	74	78
De Horizon	119	110	98	100	100
OBS Favoriet	297	299	308	322	330
Eikerwijs	45	45	42	40	40
KC Natuurtalent	111	112	127	140	160
De Liaan	272	281	294	292	292
De Groenling	234	241	243	263	263
Totaal	1.762	1.754	1.788	1.846	1.871

N.B.: Het leerlingaantal van 1.788 per 1-2-2025 betreft het daadwerkelijke aantal. Bij het samenstellen van de begroting kwam de inschatting uit op 1.786. Na een kleine terugloop van de leerlingaantallen in 2024 wordt de komende jaren een stijging verwacht, met name in de kernen Helden (Natuurtalent en De Liaan) en Panningen (OBS Favoriet en De Groenling). In het SBO wordt een daling verwacht.

Formatie

In onderstaand overzicht wordt de gemiddelde formatie over 2024 weergegeven en de gemiddelde formatie in de meerjarenraming 2025-2028. Hierin is reeds een afbouw van formatie opgenomen.

	2024	2025	2026	2027	2028
FTE Directie	9,88	10,10	9,48	9,00	9,00
FTE OP	103,50	102,07	95,76	94,73	94,67
FTE OOP	28,12	27,52	26,38	24,51	24,51
FTE Totaal	141,50	139,69	131,62	128,24	128,18

Zoals reeds vermeld, leidt de in de begroting opgenomen formatie (inclusief reeds afgesproken taakstellingen) niet tot structureel sluitende exploitatieresultaten in de financiële meerjarenraming. Er zijn derhalve interventies afgesproken die met ingang van schooljaar 2025-2026 effectief zullen worden. Dit betekent dat we nu al kunnen stellen dat de hier gepresenteerde cijfers niet gerealiseerd zullen worden. Hoe het nieuwe perspectief eruit gaat zien, weten na het formatieproces voor het schooljaar 2025-2026. Een en ander zal in de eindejaarsprognose van 2025 en de nieuwe begroting 2026 en verder zichtbaar worden.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023	Begroting 2024	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Vershil 2024 t.o.v. begroting	Vershil 2024 t.o.v. 2023
Baten									
Rijksbijdragen OCW	14.558.942	14.636.467	15.475.134	15.560.000	14.857.000	14.925.000	15.003.000	838.667	916.192
Ontvangen doorbetalingen OCW	33.250	34.500	30.127	30.000	30.000	30.000	30.000	-4.373	-3.123
Overige overheidsbijdragen	107.912	105.972	132.674	481.000	442.000	111.000	111.000	26.702	24.762
Overige baten	154.611	18.062	59.540	234.000	234.000	234.000	234.000	41.478	-95.071
Totale baten	14.854.715	14.795.001	15.697.474	16.305.000	15.563.000	15.300.000	15.378.000	902.474	842.759
Lasten									
Personele lasten	11.895.787	12.331.612	13.020.025	13.608.000	12.840.000	12.527.000	12.674.000	688.413	1.124.238
Afschrijvingen	354.816	418.732	403.094	505.000	497.000	450.000	399.000	-15.638	48.278
Huisvestingslasten	1.118.304	1.039.069	1.138.059	1.415.000	1.405.000	1.390.000	1.390.000	98.990	19.755
Overige lasten	1.030.706	1.054.999	1.282.734	1.339.000	1.298.000	1.259.000	1.258.000	227.735	252.028
Totale lasten	14.399.613	14.844.412	15.843.911	16.867.000	16.040.000	15.626.000	15.721.000	999.499	1.444.298
Saldo baten en lasten	455.102	-49.411	-146.436	-562.000	-477.000	-326.000	-343.000	-97.025	-601.539
Financiële baten	158.991	150.000	172.043	100.000	100.000	100.000	100.000	22.043	13.052
Financiële lasten	4.151	4.000	4.047	4.000	4.000	4.000	4.000	47	-104
Saldo financiële baten en lasten	154.841	146.000	167.996	96.000	96.000	96.000	96.000	21.996	13.155
Resultaat	609.943	96.589	21.560	-466.000	-381.000	-230.000	-247.000	-75.029	-588.383

Prisma sluit het jaar 2024 met een positief resultaat van € 22K. Dat is € 588K negatiever dan jaarrekening 2023 en € 75K negatiever dan begroot.

Onderstaand lichten we per post de belangrijkste verschillen tussen realisatie en begroting 2024 toe.

Rijksbijdragen OCW

Indexatie basisbekostiging	180
Indexatie kleine scholentoeslag	23
Ondersteuningsmiddelen	20
Overgangsbekostiging	-198
Groeibekostiging	60
Bekostiging vreemdelingen	315
Professionalisering en begeleiding	186
SWV Passend onderwijs	49
Subsidie verbetering basisvaardigheden	144
Subsidie ontwikkelkracht	15
Subsidie brugfunctionaris	17
SOOL	10
RAP subsidie	7
Overige verschillen	10
	838

- Bij het samenstellen van de Begroting 2024 was nog niet bekend wat de indexatie van de bekostiging 2024 zou worden. We hebben toen op advies van de PO Raad een percentage van 3,93% aangehouden. In juni 2025 werd bekend dat de feitelijke indexatie van de bekostiging 2024 5,43% bedraagt.
- Bij het bepalen van de overgangsbekostiging zijn in het begrotingsmodel 2024 onjuiste parameters gebruikt, waardoor deze uiteindelijk lager uitkomt.
- De bekostiging vreemdelingen is met name hoger dan begroot door de start van de Taalschool per september 2024; € 268K van de bekostiging vreemdelingen heeft betrekking hierop.
- Het was bij het samenstellen van de Begroting 2024 nog onbekend óf en in welke vorm de bekostiging voor professionalisering en begeleiding gehandhaafd zou blijven. Uiteindelijk is deze weer volledig toegekend voor 2024. In 2025 blijft deze post ook bestaan, al zal vanaf dan 50% van het bedrag worden toegekend aan de Onderwijsregio.
- Hoewel we de voorkeur hebben voor structurele borging middels structurele financiering hebben we een aantal incidentele subsidies aangevraagd en toegekend gekregen. Deze waren bij het samenstellen van de Begroting derhalve nog niet bekend; bovenop de reeds toegekende subsidies basisvaardigheden voor De Groenling, Favoriet, Eikerwijs en NatuurTalent hebben we ook toekenningen voor De Fontein, Onder de Linden, De Kemp, Leef en De Horizon ontvangen. Daarnaast zijn subsidies toegekend voor ontwikkelkracht (De Fontein) en Brugfunctionaris (Eikerwijs).

Ontvangen doorbetalingen OCW

	-4
--	-----------

Overige overheidsbijdragen

Muzieksubsidie	23
Overige verschillen	4
	27

Overige baten

MBO Raad	17
Bijdragen derden project Eikerwijs	18
Overige verschillen	6
	41

De additionele bijdragen van derden voor het project Eikerwijs betreffen vergoedingen voor additionele kosten.

Personeelskosten

Salariskosten en sociale premies	473
Scholingskosten	-80
Overige personeelskosten	-14
Mutatie personele voorzieningen	309
	688

- De salariskosten en sociale premies liggen met name hoger als gevolg van de Taalschool (circa € 156K), de aanvullende geoormerkte subsidies (circa € 150K) en de cao-stijging van 4,9% per 30 september 2024 (circa € 150K).
- De scholingskosten komen € 80K lager uit dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat de kosten van de bovenschoolse coaches (circa € 80K) in de begroting zijn opgenomen als onderdeel van de kosten van professionalisering en begeleiding. De kosten maken echter onderdeel uit van de salariskosten en zijn derhalve dubbel opgenomen in de begroting.
- In de mutatie personele voorzieningen zit een dotatie van € 264K aan de voorziening eigen risico drager WGA als gevolg van de instroom van één medewerker.

Afschrijvingslasten

	-16
--	-----

Ten behoeve van het bepalen van de afschrijvingslasten in de begroting dienen de schooldirecteuren een investeringsformat in. Op basis van deze formats en de reeds aanwezige activa worden de afschrijvingslasten bepaald. De uiteindelijke afschrijvingslasten liggen € 16K lager dan begroot.

Huisvestingskosten

Huur	1
Energie	39
Schoonmaakkosten	-20
Dotatie onderhoudsvoorziening	21
Doorbelasting huisvestingskosten	44
Onderhoud en overige huisvestingskosten	14
	99

- De energiekosten en het onderhoud en overige huisvestingskosten zijn iets hoger dan begroot, de schoonmaakkosten juist wat lager.
- De impact van de wijziging van de voorziening groot onderhoud op het resultaat is beperkt; de dotatie is € 21K hoger dan aanvankelijk rekening mee was gehouden. De impact zit met name in de omvang van de voorziening. Aangezien dit een stelselwijziging betreft, loopt dit niet via het resultaat, maar via de (begin)balans.
- De minpost in de huisvestingskosten i.v.m. doorbelasting aan derden is € 44K 'minder min' dan begroot. Dit komt doordat we in de begroting de onderhoudscomponent (€ 52K) van de vergoeding die onze kinderopvangpartner Hoera betaalt nog hadden verwerkt in de exploitatie van de scholen. We hebben echter besloten om deze met ingang van boekjaar 2024 te doteren aan de voorziening groot onderhoud.

Overige lasten

Leermiddelen	85
ICT en reproductie	14
Administratie en beheer	34
Overige onderwijslasten	95
	228

De overige lasten bestaan voor een groot gedeelte uit kosten waarvoor inschattingen zijn opgenomen in de schoolbegrotingen, zoals leermiddelen en ICT. Deze kunnen per jaar fluctueren. Per saldo waren deze kosten in 2024 € 228K hoger dan begroot, mede als gevolg van incidentele subsidies.

Saldo financiële baten en lasten

	22
--	----

3.3 Financiële positie

Balans

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Activa						
Gebouwen en terreinen	164.325	151.103	150.000	150.000	150.000	150.000
Inventaris en apparatuur	1.387.351	1.345.473	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Andere vaste bedrijfsmiddelen	1.059.511	1.268.441	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000
Totaal materiële vaste activa	2.611.187	2.765.017	2.750.000	2.750.000	2.750.000	2.750.000
Deelnemingen	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000
Totaal financiële vaste activa	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000
Debiteuren	53.151	87.982	90.000	90.000	90.000	90.000
Ministerie van OCW	10.308	156.713	100.000	100.000	100.000	100.000
Overige vorderingen en overlopende activa	223.951	177.130	180.000	180.000	180.000	180.000
Totaal vorderingen	287.410	421.824	370.000	370.000	370.000	370.000
Totaal liquide middelen	4.353.179	4.731.100	4.140.636	3.747.636	3.505.636	3.246.636
Totaal activa	7.269.777	7.935.941	7.278.636	6.885.636	6.643.636	6.384.636

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Passiva						
Algemene reserve	3.298.077	2.412.179	2.605.636	2.598.636	2.742.636	2.495.636
Bestemmingsreserve privaat	0	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve publiek	500.000	1.407.457	748.000	374.000	0	0
Totaal eigen vermogen	3.798.077	3.819.636	3.353.636	2.972.636	2.742.636	2.495.636
Personele voorzieningen	326.554	538.994	500.000	500.000	500.000	500.000
Voorziening groot onderhoud	1.144.032	1.235.954	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Totaal voorzieningen	1.470.586	1.774.948	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000
Lening o/g	224.000	212.000	200.000	188.000	176.000	164.000
Totaal langlopende leningen	224.000	212.000	200.000	188.000	176.000	164.000
Crediteuren	152.464	196.681	200.000	200.000	200.000	200.000
Belastingen en premies sociale verzekeringen	555.093	632.197	650.000	650.000	650.000	650.000
Pensioenen	153.396	163.860	175.000	175.000	175.000	175.000
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	916.161	1.136.618	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Totaal kortlopende schulden	1.777.114	2.129.356	2.025.000	2.025.000	2.025.000	2.025.000
Totaal passiva	7.269.777	7.935.941	7.278.636	6.885.636	6.643.636	6.384.636

De meerjaren balans is afgeleid van de meerjaren exploitatiebegroting.

Eigen Vermogen

Ons totaal (publiek) eigen vermogen bedraagt € 3.647K per 31-12-2024. Deze is als volgt opgebouwd:

- € 2.412K algemene reserve. Dit betreft de financiële buffer voor de langere termijn.
- € 800K bestemmingsreserve arbeidsmarkt. We zien om ons heen dat de krappe arbeidsmarkt leidt tot personeelstekorten. Deze personeelstekorten kunnen ervoor zorgen dat de kwaliteit van onderwijs onder druk komt te staan en/of er klassen naar huis moeten worden gestuurd. Vooralsnog heeft deze sector brede problematiek ons niet getroffen en we willen ervoor zorgen dat ons dit ook in de nabije toekomst niet treft. Middels deze bestemmingsreserve trachten we te voorkomen dat we in de nabije toekomst formatietekorten hebben, maar dit kan er wel toe leiden dat we tijdelijk meer formatie inzetten dan we uit de lopende exploitatie kunnen betalen. Om deze mogelijke frictiekosten op te kunnen vangen hebben we de bestemmingsreserve arbeidsmarkt gevormd. We hebben hier per ultimo 2024 € 300K aan toegevoegd, zodat we in de jaren 2025, 2026 en 2027 respectievelijk € 400K, € 200K en € 200K van deze reserve kunnen gebruiken.
- € 85K bestemmingsreserve Taalschool. Naar verwachting zal de Taalschool gedurende de projectperiode leiden tot een exploitatietekort. Met de gemeente Horst aan de Maas is afgesproken en in een overeenkomst vastgelegd dat de gemeente dit exploitatietekort draagt. Doordat bekostiging vanuit het Rijk in de beginperiode relatief hoog is, is in 2024 een overschot behaald op de Taalschool. Dit bedrag hebben we als bestemmingsreserve opgenomen om een gedeelte van het tekort gedurende het restant van de projectperiode op te kunnen vangen. Het resterende tekort over de gehele projectperiode zal dan door de gemeente Peel en Maas worden gedragen.
- € 522K bestemmingsreserve SBO. De onderwijskundige inrichting/bedrijfsvoering van onze SBO school is gericht op 60 leerlingen. Het aantal SBO leerlingen is echter niet maakbaar en kan fluctueren, waarbij we de onderwijskundige basisinrichting niet kunnen afschalen. De bekostiging van de jaren 2025, 2026 en 2027 is gebaseerd op de gemiddelde leerlingaantallen per 1-2-2024 (48), 1-2-2025 (47) en 1-2-2026 (naar verwachting eveneens circa 48). Aangezien de bekostiging van onze SBO school in de periode 2025-2027 is gebaseerd op circa 48 leerlingen, ligt deze derhalve 12 leerlingen lager dan waar we de bedrijfsvoering op hebben ingericht. De basis- en ondersteuningsbekostiging bedraagt circa € 14,5K per SBO leerling per jaar. Over een periode van drie jaren komen we derhalve $3 * 12 * € 14,5K = € 522K$ tekort. Om ervoor te zorgen dat dit tekort de onderwijskundige basisinrichting van de 10 reguliere basisscholen niet belemmert, hebben we hiervoor een bestemmingsreserve gevormd.

Kasstroom en financiering

Gezien onze robuuste liquiditeitspositie speelt financiering geen prominente rol in onze bedrijfsvoering en kunnen schommelingen in het werkkapitaal goed opgevangen worden.

Door goed zicht te houden op de ontwikkeling van onze exploitatie én investeringsplannen kunnen we voor wat betreft kasstromen volstaan met het sturen op hoofdlijnen.

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signalering
Solvabiliteit 2	0,72	0,70	0,69	0,68	0,67	Ondergrens < 0,30
Liquiditeit	2,61	2,42	2,23	2,03	1,91	Ondergrens < 0,75
Rentabiliteit	4,0%	0,1%	-2,9%	-2,4%	-1,5%	

Solvabiliteit 2

Dit kengetal geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen. Het verschaft inzicht in:

- de mate waarin de bezittingen (aan de activazijde van de balans) zijn gefinancierd met eigen vermogen (incl. voorzieningen)
- de mate waarin een schoolbestuur in staat is om op langere termijn aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen.

De ondergrens van de solvabiliteit 2 is 0,30. Prisma zit hier ruim boven.

Liquiditeit

Dit is de verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden. De liquiditeit geeft aan in hoeverre een schoolbestuur in staat is om op korte termijn aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen (betaling van alle kortlopende schulden).

De liquiditeit van Prisma ligt ruim boven de ondergrens van 0,75.

Rentabiliteit

Rentabiliteit geeft het financiële resultaat aan als percentage van de totale baten. De rentabiliteit in 2024 was positief. De resultaten in de meerjarenbegroting zijn negatief en daarmee ook de rentabiliteit voor de komende jaren.

Signaleringswaarde eigen vermogen

In onderstaand schema is te zien hoe ons eigen vermogen zich verhoudt tot het normatief eigen vermogen binnen het primair onderwijs.

Totaal publiek eigen vermogen	3.819.412
Normatief publiek eigen vermogen	3.647.056
Resultaat signaleringswaarde	172.356

De signaleringswaarde bedroeg in jaarrekening 2023 per ultimo 91%. Door de stelselwijziging a.g.v. de componentenmethode bij de voorziening groot onderhoud is de signaleringswaarde na correctie toegenomen naar 110% per ultimo 2023.

Het werkelijk Eigen Vermogen is in 2024 nauwelijks toegenomen: € 21K door het positieve resultaat. Doordat het normatief Eigen Vermogen sterker is toegenomen (financieringsfunctie MVA is toegenomen doordat de investeringen in 2024 hoger waren dan de afschrijvingslasten), is de signaleringswaarde echter licht afgenomen naar 105%.

Indien we het normatief publiek eigen vermogen de komende jaren ongeveer gelijk veronderstellen, dan levert het financieel meerjarenperspectief het volgende beeld op:

	Ultimo 2024 € K	Ultimo 2025 € K	Ultimo 2026 € K	Ultimo 2027 € K	Ultimo 2028 € K
Werkelijk Eigen Vermogen	3.819	3.353	2.972	2.742	2.495
Normatief Eigen Vermogen	3.647	3.647	3.647	3.647	3.647
Werkelijk t.o.v. normatief	105%	92%	82%	75%	68%

Zoals eerder vermeld, zullen we onze financiële huishouding en formatieve bezetting dusdanig aanpassen dat er geen structurele substantiële exploitatietekorten gerealiseerd zullen worden. Met een ander meerjaren perspectief, dat vastgesteld zal worden in onze begroting 2026 en verder, zal ook de ontwikkeling van ons eigen vermogen er anders uit gaan zien. Aan de ene kant hebben we onze financiële buffers nodig voor het opvangen van de financiële gevolgen van tegenvallers en/of risico's en aan de andere willen we ze ook gebruiken om de continuïteit van het onderwijsleerproces zo goed mogelijk te borgen. Dit betekent dat we schommelingen in de bekostiging en de overige financiële middelen nivelleren door middel van onze reserves en daarmee onze kostenstructuur zo stabiel mogelijk kunnen houden ondanks wijzigingen in de opbrengsten. Dit geeft ons de gelegenheid om personeel langjarig aan ons te binden en we mensen baanzekerheid kunnen geven ondanks dat soms (tijdelijk) middelen wegvallen. Indien nodig grijpen we in, maar op een geleidelijke wijze. Dat kan erin resulteren dat we bij gelijkblijvend beleid het ene jaar boekhoudkundig een financieel positief resultaat en het andere jaar een boekhoudkundig negatief resultaat presenteren.

Korting op bekostiging 2022

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, was dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022-2023. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 567.519. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2024 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts 'een 'boekhoudtechnische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging'. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces.

De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Door deze korting en gedwongen afboeking van de vordering is het eigen vermogen van Prisma immers € 568K lager. Indien de toegepaste korting niet teruggedraaid gaat worden, zal dit hoe dan ook gevolgen en consequenties hebben op onderwijskundig vlak. De noodzakelijke keuzes maken we nu nog niet, omdat we eerst proberen alsnog de volledige bekostiging voor 2022 te krijgen. Vandaar dat Prisma samen met 221 andere schoolorganisaties, juridisch begeleid

door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, bezwaar heeft gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. Op het moment van schrijven loopt de hogerberoepsprocedure nog. De zitting staat gepland voor het najaar van 2025.

Verslag Raad van Toezicht 2024

Het intern toezicht bij Stichting Prisma is in 2024 met grote zorgvuldigheid uitgevoerd door de Raad van Toezicht (RvT). In dit verslag lichten wij de belangrijkste activiteiten, ontwikkelingen en aandachtspunten van het afgelopen jaar toe.

Samenstelling en Veranderingen

Het jaar 2024 stond in het teken van vernieuwing binnen de RvT. In april nam de Raad afscheid van haar voorzitter, waarna een nieuwe voorzitter is aangetreden. Daarnaast zijn in april twee nieuwe leden toegetreden tot de Raad, waarmee de RvT nu uit vijf leden bestaat. Deze uitbreiding biedt meer slagkracht en een bredere expertise binnen de Raad, passend bij de ontwikkeling en behoeften van de organisatie.

Commissiestructuur

Om de interne organisatie van de RvT verder te professionaliseren, hebben we een commissiestructuur opgezet. Deze structuur maakt het mogelijk om specifieke thema's, zoals financiën, onderwijskwaliteit en governance, gericht en efficiënter te behandelen. Dit draagt bij aan een meer strategische invulling van onze toezichthoudende rol.

Overleg en Samenwerking

Gedurende 2024 vonden diverse reguliere overleggen plaats:

- De RvT en het College van Bestuur (CvB) kwamen vier keer bijeen om belangrijke onderwerpen te bespreken, zoals de begroting, jaarrekening, strategische beleidsplannen en kwaliteitsontwikkelingen.
- Er werd tweemaal overleg gevoerd met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en het Directieberaad (DB).
- De RvT voerde daarnaast gesprekken met externe stakeholders om toezicht op het openbaar onderwijs te waarborgen.

Scholenbezoeken

Een belangrijk onderdeel van ons werk is het bezoeken van scholen binnen de stichting. In 2024 hebben leden van de RvT meerdere scholen bezocht om inzicht te krijgen in het dagelijks functioneren en om de implementatie van beleidsplannen in de praktijk te zien. Deze bezoeken benadrukken onze betrokkenheid bij het primaire proces en de verbinding met de werkvloer.

Belangrijke Onderwerpen

Tijdens onze vergaderingen en overleggen zijn diverse onderwerpen aan bod gekomen, waaronder:

- De implementatie van de kwaliteitscyclus.
- Toezicht op de voortgang van het strategisch beleidsplan 2023-2027 en management rapportages voor tussentijdse evaluatie.
- Evaluatie van de bestedingen van middelen, zoals NPO-gelden, gericht op het primaire proces en verbetering van onderwijskwaliteit.

- Bespreking van de meerjarenbegroting 2024-2028 en andere financiële documenten, waaronder de jaarrekening en accountantsverslag.

Toetsingskader en Visie op Toezicht

Het vastgestelde toetsingskader blijft een belangrijk instrument voor ons toezicht. Het kader richt zich op vijf aandachtsgebieden: de opdracht van de stichting, onderwijskwaliteit, personeelsbeleid, bedrijfsvoering en governance. Het toetsingskader evenals de reglementen behoeven actualisatie en dit staat dan ook hoog op de agenda als actiepunt voor de RvT. Als RvT hanteren we een brede visie op toezicht: we streven naar een balans tussen controlerende en adviserende taken en richten ons op de lange termijn, met als centrale vraag wat onze keuzes bijdragen aan de ontwikkeling van de leerlingen en de maatschappelijke opdracht van Prisma.

Evaluatie en Scholing

In het kader van de werving van nieuwe leden voor de Raad is nadrukkelijk gekeken naar aanvullende competenties en expertise. In die zin vond er een deelevaluatie plaats van de huidige Raad. Daarnaast hebben de leden diverse scholingen gevolgd via de VTOI. In 2025 staat de evaluatie hoog op de agenda en maakt dat het de RvT beter in staat stelt om haar taken effectief uit te voeren.

Vergoedingen Raad van Toezicht

In het boekjaar 2024 heeft de Raad van Toezicht vergoedingen ontvangen conform de vastgestelde richtlijnen en beloningsstructuren. Deze vergoedingen zijn bedoeld als compensatie voor de tijd en inzet die de leden besteden aan hun toezichthoudende taken, alsmede voor de verantwoordelijkheden die gepaard gaan met hun functie.

Voor het kalenderjaar 2024 zijn de volgende vergoedingen uitgekeerd:

- Leden van de Raad van Toezicht: € 5.395,00 per persoon
- Voorzitter van de Raad van Toezicht: € 8.085,00

Deze vergoedingen zijn in lijn met de marktconforme beloningsniveaus voor vergelijkbare toezichthoudende functies binnen de sector. De Raad van Toezicht blijft zich inzetten voor een transparant en verantwoord beloningsbeleid, passend bij de aard en omvang van de organisatie.

De WNT stelt als maxima voor een lid van het intern toezichtsorgaan en de voorzitter van het intern toezichtsorgaan 10% en resp. 15% van de bezoldiging van de voorzitter van het College van Bestuur. In de bepaling van de hoogte van de vergoedingen volgt de Raad van Toezicht het advies vanuit de VTOI. De VTOI adviseert om een maximale vergoeding van 70% van de van toepassing zijnde WNT-norm voor bestuurders in het (primair) onderwijs toe te passen. De vergoeding die bepaald is, is 31% van de maximale WNT-norm.

Governance en Verantwoordingsaspecten

De Raad van Toezicht heeft in 2024 invulling gegeven aan zijn wettelijke en toezichthoudende verantwoordelijkheden. Hieronder worden de volgende aspecten uitgelicht:

Evaluatie van het uitvoerend bestuur

De Raad heeft in 2024 een evaluatie uitgevoerd van het functioneren van het College van Bestuur. Hieruit is gebleken dat het bestuur adequaat invulling geeft aan zijn taken, met oog voor onderwijskwaliteit, organisatieontwikkeling en financiële continuïteit. Verbeterpunten zijn besproken en vastgelegd.

Werkgeversrol t.a.v. het College van Bestuur

De Raad van Toezicht heeft uitvoering gegeven aan zijn werkgeversrol door het voeren van gestructureerde beoordelings- en voortgangsgesprekken met het College van Bestuur. Daarbij is ook aandacht besteed aan professionele ontwikkeling, functioneren en wederzijdse verwachtingen.

Benoeming externe accountant

In 2024 heeft de Raad van Toezicht samengewerkt met de reeds benoemde externe accountant vanuit voorgaande jaren, met het oog op een onafhankelijke en deskundige controle van de financiële verslaglegging.

Rechtmatige verwerving en besteding van middelen

De Raad heeft zich actief laten informeren over de rechtmatigheid van de inkomsten en bestedingen van middelen, waaronder de besteding van NPO-gelden. Op basis van jaarrekening, managementrapportages en accountantsverslag is vastgesteld dat de middelen rechtmatig en doelmatig zijn ingezet.

Naleving van wettelijke voorschriften

De Raad van Toezicht heeft toegezien op de naleving van relevante wet- en regelgeving, waaronder de Wet op het primair onderwijs (WPO), de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Wet normering topinkomens (WNT). Waar nodig is hierover in overleg getreden met het College van Bestuur.

Blik op de Toekomst

Als Raad van Toezicht kijken we met trots terug op 2024, een jaar waarin samenwerking, vernieuwing en professionalisering centraal stonden. Samen met het CvB en andere betrokken geledingen blijven wij ons inzetten voor eigentijds, inclusief en hoogwaardig onderwijs binnen Stichting Prisma.

Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR denkt mee over de beleidsontwikkeling van de stichting vanuit de vertegenwoordiging van de leerlingen, ouders en personeelsleden. Ook ziet de GMR toe op de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leeromgeving van onze scholen. De GMR werkt op stichtingsniveau en bewaakt de processen en belangen van ouders en personeelsleden. De medezeggenschapsraden doen dat op schoolniveau. De GMR voert periodiek overleg met het CvB. De GMR bestond ultimo 2024 uit 5 personeelsleden en 5 ouderleden. Het secretariaat van de GMR is per mail bereikbaar: gmr@prisma-spo.nl.

Samenstelling GMR

Schooljaar 2023/2024

Personeelsgeleding

Danny van den Berghe (voorzitter)
Susan Sevens
Gerty van Loon
Frank Eickmans

Oudergeleding

Gieb Hermans
Zainab Chraih (secretaris)
Christian Willems
Mark Born
Eefje Gommans

Ambtelijke notulist

Emanuelle Drissen

Schooljaar 2024/2025

Personeelsgeleding

Danny van den Berghe
(voorzitter)
Susan Sevens
Gerty van Loon
Frank Eickmans
Dennis Stiphout

Oudergeleding

Gieb Hermans
Zainab Chraih
Mark Born
Eefje Gommans
Marije Bruijnen-Schep

De GMR voert minimaal twee keer per jaar overleg met de RvT. Op 14 november 2024 werd in de vergadering aandacht besteed aan de kennismaking van de nieuwe RvT leden, strategie/aandachtspunten RvT, samenwerking RvT en GMR en tussentijdse strategisch beleidsplan (beknopt). Op 13 maart 2025 staat een bijeenkomst met de RvT gepland. In deze bijeenkomst willen we een gezamenlijke thema voorbereiden.